

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech
Moravskoslezského kraje**

Employment of disabled person in the Chosen counties of Moravian-Silesian Region

Student: Bc. Anna Lazorišáková

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2015

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Anna Lazorišáková**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **6208T011 Ekonomika a právo v podnikání**

Téma: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje**
Employment of Disabled Person in the Chosen Counties of Moravian-Silesian Region

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením
 3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje
 4. Zhodnocení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2012. 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.
- KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 21.11.2014

Datum odevzdání: 25.04.2015

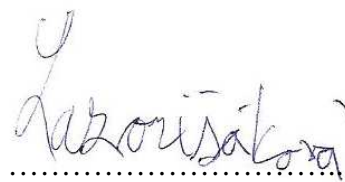
JUDr. Bohuslav Halfar
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje vypracovala samostatně a uvedla jsem veškerou použitou literaturu a další prameny.“

V Ostravě dne 25. dubna 2015

A handwritten signature in dark ink, reading "Lazorišáková", written over a horizontal dotted line.

Bc. Anna Lazorišáková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce JUDr. Janě Martiníkové, Ph.D. za cenné rady a připomínky, které mi poskytla při zpracování diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala svým rodičům, kteří mi umožnili studovat a vždy mě plně podporovali.

Obsah

1. Úvod	5
2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením	6
2.1. Osoba zdravotně postižená (OZP)	6
2.1.1. Osoby invalidní ve třetím stupni	7
2.1.2. Osoby invalidní ve druhém a prvním stupni	7
2.1.3. Osoby zdravotně znevýhodněné.....	8
2.2. Vzdělávání OZP	8
2.2.1. Nabídka škol.....	9
2.3. Legislativa v oblasti zaměstnávání OZP	9
2.3.1. Postavení OZP podle Listiny základních práv a svobod	10
2.3.2. Právní úprava v zákoníku práce	10
2.3.3. Právní úprava v zákoně o zaměstnanosti.....	11
2.3.4. Diskriminace osob se zdravotním postižením v právu na práci	12
2.3.5. Další právní předpisy související s problematikou zaměstnávání OZP	13
2.3.6. Souhrn legislativních změn od roku 2012.....	14
2.4. Zaměstnávání OZP	15
2.4.1. Plnění povinného podílu zaměstnávat OZP	15
2.4.2. Práva a povinnosti zaměstnavatelů.....	17
2.4.3. Evidence OZP na úřadech práce.....	17
2.4.4. Pracovní rehabilitace	18
2.4.5. Chráněné pracovní místo.....	19
2.4.6. Příprava k práci	21
2.5. Aktivní politika zaměstnanosti.....	21
2.5.1. Rekvalifikace	22
2.5.2. Investiční pobídky	24
2.5.3. Veřejně prospěšné práce.....	25
2.5.4. Společensky účelná pracovní místa.....	25

2.5.5.	Překlenovací příspěvek.....	27
2.5.6.	Příspěvek na zpracování.....	27
2.5.7.	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	28
2.5.8.	Poskytování příspěvků	28
2.5.9.	Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	29
2.6.	Pasivní politika zaměstnanosti	30
2.6.1.	Minimální podpora v nezaměstnanosti v roce 2015.....	31
3.	Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje.....	32
3.1.	Charakteristika Moravskoslezského kraje.....	32
3.2.	Vývoj na trhu práce v Moravskoslezském kraji.....	33
3.3.	Krajská pobočka úřadu práce České republiky	35
3.3.1.	Funkce a činnosti krajské pobočky ÚP	35
3.4.	Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením.....	36
3.5.	Projekty realizované za účelem zvyšování zaměstnanosti OZP	38
3.5.1.	Dotace pro zaměstnavatele OZP	40
3.6.	Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením	41
3.7.	Zaměstnávání OZP ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje	42
3.7.1.	Okres Opava	42
3.7.2.	Okres Ostrava-Město.....	45
3.7.3.	Frýdek-Místek	47
3.7.4.	Bruntál	49
4.	Zhodnocení	51
5.	Závěr.....	54
Seznam použité literatury		
Seznam zkratk		
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce		

1. Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením především v Moravskoslezském kraji. Složitá situace na trhu práce dnes znemožňuje najít pracovní uplatnění osobám zcela zdravým, proto je potřeba osobám zdravotně postiženým věnovat ještě více pozornosti a péče, jelikož jejich zdravotní stav jim neumožňuje zapojení do pracovního procesu v plném rozsahu. Ve všech ekonomicky vyspělých zemích, tedy i u nás, by měla být této problematice věnována zvýšená pozornost, neboť společenská úroveň země se dá změřit různými způsoby např. tím jak kvalitně a s jakou péčí se stará stát o své slabé jedince.

Cílem této diplomové práce je podat ucelený výklad týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na základě analýzy zjistit, jak je tato problematika řešena v Moravskoslezském kraji. Práce je zaměřena především na vývoj zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje a vliv aktivní politiky na trh práce. Následně je daná problematika zhodnocena a jsou zde navržena řešení, která si kladou za cíl zlepšení celé situace.

Diplomová práce je rozdělena do dvou částí, kdy první část je teoretická a je věnována především úvodu do problematiky, její právní úpravě, vymezení základních pojmů a především politice zaměstnanosti. Druhá část práce je zaměřena na danou problematiku v Moravskoslezském kraji. Nejprve je charakterizován samotný kraj, jeho trh práce a následně krajská pobočka úřadu práce. V této kapitole je podrobně popsán i výčet projektů realizovaných na území kraje pro zvýšení zaměstnanosti osob zdravotně postižených. Konec druhé části je zaměřen především na vývoj zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje.

Při zpracování je využita hlavně metoda analýzy literatury a dalších relevantních zdrojů. V teoretické části je pracováno především s právními předpisy České republiky a odbornou literaturou či články, zabývající se daným tématem. Aplikační část vychází převážně ze statistických a analytických údajů, které jsou každoročně zveřejňovány Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky.

2. Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tato kapitola je rozdělena do několika stěžejních částí, kdy budou nejprve definovány základní pojmy jako osoba zdravotně postižená, jejich dělení, vzdělávání a postavení na trhu práce. Poté je popsána právní úprava s legislativními změnami v posledních letech. Na závěr se kapitola podrobně věnuje politice zaměstnanosti a jejím nástrojům

2.1. Osoba zdravotně postižená (OZP)

Osoby se zdravotním postižením tvoří zhruba 7% populace. Pod tímto pojmem si každý člověk může představit něco jiného – fyzicky či smyslově postiženou osobu nebo osobu s psychickou poruchou. Definice tohoto výrazu se liší podle povahy společnosti. Pojmy jako „hendikep“ (znevýhodnění pro konkrétního jedince vyplývající z jeho vady nebo postižení), „porucha“ (ztráta nebo abnormalita psychické, fyziologické nebo anatomické struktury či funkce), „postižení“ (omezení či ztráta schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v mezích, které se pokládají za normální) jsou často vnímány jako synonyma, ale vyjadřují postoj osoby, která je používá vůči lidem s postižením. Světová zdravotnická organizace (WHO) tyto pojmy definovala včetně jejich rozdílu a následně se s tímto modelem ztotožnila i OECD.¹

Podle již neplatného právního předpisu – zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů se v § 21 používal pojem „občan se změněnou pracovní schopností“ a „osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“. Zákon byl platný do 30. září 2004. Jelikož tento pojem nevystihoval přesně osoby se zdravotním postižením a zároveň se terminologicky neslučoval s pojmy používanými v EU, byl postupně překonán.²

Podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které orgán sociálního zabezpečení uznal:³

- a) Invalidními ve třetím stupni
- b) Invalidními v prvním nebo druhém stupni
- c) Zdravotně znevýhodněnými

¹DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

²KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

³§ 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

V roce 2012 došlo ke zrušení statutu osoby zdravotně znevýhodněné, který uděloval Úřad práce (ÚP). Těmto osobám byl přezkoumán zdravotní stav a byly uznány buď invalidními, nebo jim byl status OZP odebrán. Následně od ledna 2015 došlo k novele zákona a opětovnému zavedení kategorie zdravotně znevýhodněných. Do této kategorie může spadat například člověk, který špatně vidí nebo trpí psychickou nemocí. Na jednu stranu nepatří mezi invalidy, aby pobíral příspěvek, ale zároveň je díky horšímu zdravotnímu stavu znevýhodňován na trhu práce.⁴

2.1.1. Osoby invalidní ve třetím stupni

Tyto osoby jsou automaticky považovány za osoby s těžším zdravotním postižením. Jsou to všechny osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (neboli plně invalidní). A to podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Především je podstatné, jestli je invalidní osoba ve třetím stupni schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek podle § 39 odst. 4 písm. f) zákona o důchodovém pojištění.⁵ Z neprávního hlediska se jedná o lidi, na nichž jsou následky postižení zpravidla viditelné, nebo kteří prodělali léčbu závažného onemocnění. O invaliditu třetího stupně se jedná, pokud pracovní schopnost osoby poklesla nejméně o 70 procent.⁶

2.1.2. Osoby invalidní ve druhém a prvním stupni

Jsou to všechny osoby, které byly stejně jako u předchozího stupně, uznány orgánem sociálního zabezpečení za invalidní v prvním a druhém stupni. Jsou považovány za částečně invalidní. Do druhého stupně se řadí lidé, kteří trpí například revmatoidní či psoriatickou artritidou, roztroušenou sklerózou, Crohnovou chorobou nebo problémy s pohyblivostí. O invaliditu druhého stupně se jedná, pokud se pracovní schopnost člověka snížila o 50 až 69 procent. Naopak na osobách v prvním stupni invalidity není onemocnění často ani viditelné. Patří zde například lidé s lupénkou, po transplantaci kostní dřeně, ženy po rakovině prsu, kardiaci a další. Tento stupeň invalidity je přiznán tomu, jehož pracovní schopnost se snížila o 35 až 49 procent proti stavu před úrazem nebo nemocí.

⁴*Novela zákona o zaměstnanosti obnoví kategorii zdravotně postižených.* [online]. Portál Českého rozhlasu. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/novela-zakona-o-zamestnanosti-obnovi-kategorii-zdravotne-znevychodnenych--1439191.

⁵*Status OZP a jeho prokazování.* [online]. Portál MPSV. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_435_2004_p67

⁶*Kategorie zdravotně postižených osob.* [online]. Portál Práce. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>

2.1.3. Osoby zdravotně znevýhodněné

Od ledna 2015 je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných. Jsou to osoby, které mohou pracovat, ale zároveň potřebují vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a jiné podmínky. Patří do specifické skupiny osob se zdravotním postižením, nejsou invalidní, ale jejich dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění. Přestože tito lidé nepobírají invalidní důchod, řadí se mezi zdravotně postižené. Patří sem například osoby s poruchou zraku, epilepsií atd. Z důvodu nemoci mohou vykonávat některé profese pouze s omezením. Proto je nutné upravit pracovní podmínky s ohledem na jejich dlouhodobý (minimálně rok trvající) nepříznivý pracovní stav. Za dlouhodobý nepříznivý pracovní stav se považuje, podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, stav, který podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti. Uznání osob zdravotně znevýhodněných rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení. Jelikož spadají tyto osoby do zdravotně postižených, znamená to v praxi, že jim bude ÚP věnovat zvýšenou pozornost jak při zprostředkovávání zaměstnání, tak i při uplatnění opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.⁷

2.2. Vzdělávání OZP

Vzdělávání zdravotně postižených osob je velmi důležitou záležitostí, která nemůže být opomíjena. Už od dětství jde o jednu z neúčinnějších metod kompenzace důsledků jejich postižení. Pokud je úroveň vzdělávání nedostatečná, často bývá překážkou při pozdějším uplatnění na trhu práce. Proto musí rodiče dbát na to, aby se jejich dětem dostalo řádného vzdělání, na které mají právo. Pochopitelně s přihlédnutím na konkrétní situaci a schopnosti dítěte. Po roce 1989 došlo k výraznému rozvoji v této oblasti, kdy bylo vydáno mnoho vyhlášek, předpisů a novel zákona.

Zákon 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném vzdělávání řadí žáky se zdravotním postižením do skupiny dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami. Vzdělávání je založeno na rovném přístupu občanů bez jakékoliv diskriminace a zohledňování vzdělávacích potřeb jednotlivce, tudíž se zřizují (vyžaduje-li to povaha postižení) školy, třídy a studijní skupiny s upravenými vzdělávacími

⁷Tisková zpráva úřadu práce. [online]. Portál MPSV. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf

programy. Pokud je žák těžce mentálně postižený, má právo na vzdělávání ve škole speciální, není-li vzděláván jinak.⁸

V posledních letech došlo k výraznému zlepšení bezbariérových podmínek na vysokých školách a celkově k pozitivnímu vývoji v přístupu ke studentům se zdravotním postižením. Zřizují se různá specializovaná pracoviště, která mají těmto studentům pomoci při studiu. V roce 2010 si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy nechalo zmapovat aktuální situaci studentů se specifickými nároky na vysokých školách. Předmětem analýzy byla situace studentů se specifickými nároky na VŠ, popis současného stavu v zajištění studia, finanční náročnost a možné zdroje financování. Z analýzy vyplynulo, že studentem se ve sledované době zabývalo přibližně 1100 studentů, avšak toto číslo je nutno považovat za orientační. Ne všichni studenti vysokou školu informují o svém postižení. Výsledky měly posloužit pro návrh vhodného zajištění financování podpůrných aktivit pro studium na VŠ.⁹

2.2.1. Nabídka škol

Dnes je pro zdravotně znevýhodněnou mládež vybudována síť středních odborných škol a středních odborných učilišť. Tyto školy jsou zpravidla orientovány na tradiční povolání a řemesla. Mnohdy se jedinci se zdravotním znevýhodněním připravují bez ohledu na možnost uplatnění na trhu práce. Je však uspokojena potřeba vzdělání. Specializované vzdělávací instituce sice připravují mladé lidi, ale chybí-li volná pracovní místa, nezmění se nic, kromě toho, že nezaměstnaní budou lépe kvalifikovaní.¹⁰

2.3. Legislativa v oblasti zaměstnávání OZP

Pracovní podmínky osob zdravotně postižených a jejich základní úpravy jsou v českém právním řádu zakotveny na ústavní úrovni, a to v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky. Ustanovení v Listině upravují pracovní podmínky obecně i specificky podle kategorie osob.¹¹

⁸§ 17 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyš. odb. aj. vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

⁹*Analýza současné situace studentů se specifickými nároky na vysokých školách.* [online]. Portál MŠMT. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/analyza-soucasne-situace-studentu-se-specifickymi-naroky-na>

¹⁰LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: Teorie a praxe.* Ostrava, 2010. 112 s. ISBN 978-80-2512972-2. Str. 123.

¹¹KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.* Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

2.3.1. Postavení OZP podle Listiny základních práv a svobod

Základní práva a svobody jsou zaručeny všem bez rozdílu pohlaví, rasy, jazyka, pleti, víry, politického či náboženského smýšlení, majetku atd. Základní práva se tedy zaručují všem bez rozdílu, tedy i osobám zdravotně postiženým. Stejně tak mají i všichni lidé bez rozdílu (tedy i OZP) právo na svobodnou volbu povolání, což je citováno v článku 26, Hlava IV- Hospodářská, sociální a kulturní práva: „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“¹²

Podle Listiny základních práv a svobod je zaručeno OZP právo na zvláštní pracovní podmínky, právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích, právo na pomoc při přípravě k povolání a v neposlední řadě právo na spravedlivou odměnu za práci společně s uspokojivými pracovními podmínkami.

České právní předpisy také stanovují zvláštní práva zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Patří zde:¹³

- Právo na zvýšenou ochranu na trhu práce (§ 67 ZoZ)
- Právo na specializované rekvalifikační kurzy (§ 74 ZoZ)
- Právo na pomoc při přípravě na zaměstnání (§ 71 ZoZ)
- Právo na specifické pracovní podmínky, především přizpůsobení pracovních míst (§ 80 ZoZ)

2.3.2. Právní úprava v zákoníku práce

Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost zajistit zdravotně postiženým zaměstnancům prostřednictvím technických a organizačních opatření potřebnou úpravu pracovních podmínek a pracovišť. Má povinnost také zřídit chráněná pracovní místa a zajistit

¹²Listina základních práv a svobod. [online]. Portál Zákony ČR. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4>

¹³DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

zaměstnancům zaškolení či zaučení potřebné k výkonu zaměstnání. To vše zaměstnavatel zajišťuje na své vlastní náklady. Výše uvedené povinnosti jsou zakotveny v § 103 odst. 5.

Vláda může nařízením upravit výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění. Zmocňuje ji k tomu ustanovení § 111 zákoníku práce. Dle nařízení ze dne 6. 12. 2006 č. 567/2006 Sb., (o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí), je možné snížit minimální mzdu a nejnižší úroveň zaručené mzdy na 75% z částek platných pro ostatní zaměstnance. Snížení je závislé na míře vlivu, omezující pracovní uplatnění. 75% platí pro poživatele invalidního důchodu prvního a druhého stupně. U třetího stupně je možné snížení až na 50%, stejně jako u mladistvého zaměstnance, invalidního v tomtéž stupni. Jedná se o velmi problematickou úpravu, protože se vylučuje s rovností odměňování a zákazu diskriminace.¹⁴

2.3.3. Právní úprava v zákoně o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti je součástí soukromého práva a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Nabyl účinnosti 1. října 2004 a od té doby byl mnohonásobně novelizován. Je hlavním legislativním opatřením, upravujícím povinnosti zaměstnávání osob zdravotně postižených, zejména plnění povinného podílu zaměstnávat osoby zdravotně postižené. Jsou zde vymezeny povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat zdravotně postižené osoby a povinnosti Úřadu práce ČR. Dále jsou zde podrobně upraveny způsoby podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP a další související záležitosti jako problematika pracovních dílen a chráněných pracovních míst pro zdravotně postižené. Také se zákon zabývá nástroji státní politiky zaměstnanosti a definuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.¹⁵

¹⁴DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

¹⁵ tamtéž

2.3.4. Diskriminace osob se zdravotním postižením v právu na práci

„ Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak než s ostatními, z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii osob. “¹⁶

Český předpis, který upravuje diskriminaci je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací – tzv. antidiskriminační zákon. Tento zákon je první komplexní právní úpravou svého druhu v ČR. Předmětem úpravy jsou příslušné předpisy Evropských společenství v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy. Vymezuje právo fyzické osoby na rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblasti. V antidiskriminačním zákoně je také ve vztahu ke zdravotnímu postižení zakázána přímá i nepřímá diskriminace.

„ Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, víry či světového názoru. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněné legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. “¹⁷

Za diskriminační jednání se považuje také obtěžování, kdy jde o nežádoucí chování spojené s odlišnou rasou, národností, pohlavím, sexuální orientací atd. Záměrem tohoto jednání je především snížení lidské důstojnosti a vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Sexuální obtěžování je také diskriminační jednání a jde o obdobné chování jako u obtěžování, ale má sexuální povahu. Patří sem i pokyn a navádění k diskriminaci.¹⁸

Na ochranu zaměstnanců existují i právní prostředky před diskriminací. Pokud není rovné zacházení a zákaz diskriminace plně dodržován, je nutno poskytnout prostředky proti

¹⁶ Nový antidiskriminační zákona jeho aplikace v pracovněprávních vztazích. [online]. Portál daňových poradců a profesionálů. [cit. 25. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>

¹⁷ DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8, str. 43.

¹⁸ tamtéž

takovémuto zacházení. Postižená osoba se může obrátit na úřad práce nebo na inspektorát práce. Také se může domáhat u soudu upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a přiměřeného odškodnění či zadostiučinění.¹⁹

2.3.5. Další právní předpisy související s problematikou zaměstnávání OZP

- **Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách**

Při zadávání veřejných zakázek jsou zaměstnavatelé zaměstnávající OZP zvýhodňováni. §101 toto zvýhodnění popisuje. Jde o situaci, kdy může zadavatel v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení stanovit, že se řízení mohou účastnit pouze dodavatele zaměstnávající více než 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců. Další výhodou pro zaměstnavatele zdravotně postižených je, že pokud se otevřeného, užšího nebo zjednodušeného podlimitního řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky účastní dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců a z toho více než 50% OZP, je rozhodná nabídková cena při hodnocení o 15% nižší.

- **Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu**

Tento zákon zvýhodňuje jak zaměstnavatelé tak i zaměstnance se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé jsou zvýhodnění formou slevy na dani ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance, který je OZP a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Ministerstvo financí může snížit daň až na polovinu, pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50% postižených osob z minimálního počtu 25 zaměstnanců.

Pro OZP umožňuje zákon daňové zvýhodnění, je-li poplatník držitelem průkazu ZTP/P. Pro invalidní osoby prvního nebo druhého stupně činí částka 2 520 Kč a pro invalidní osoby ve třetím stupni 16 140 Kč.

- **Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**

Úprava postavení osob se zdravotním postižením je úzce spjata s jejich zaměstnáváním, a to především z hlediska posuzování pracovní schopnosti u invalidity. Pokud dojde k poklesu pracovní neschopnosti, přihlíží se především na to, jestli zdravotní postižení trvale ovlivňuje pracovní schopnost a zda se jedná o stabilizovaný stav. Tento stav znamená, že je pojištěnec

¹⁹DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

adaptován na své zdravotní postižení a znovu je schopen vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti. U invalidity prvního a druhého stupně se hodnotí schopnost využití zachované pracovní schopnosti. Zákon o zaměstnanosti vylučuje osoby ve třetím stupni z okruhu uchazečů o zaměstnání za zcela mimořádných podmínek, jimiž jsou podle definice: „*Zcela mimořádnými podmínkami, za nichž je pojištěnec schopen výdělečné činnosti v případě poklesu pracovní schopnosti o 70%, se rozumí zásadní úprava pracovních podmínek, pořízení a využití zvláštního vybavení pracoviště, zvláštní úpravy stávajících strojů, nástrojů, používání zvláštních pracovních pomůcek nebo každodenní podpora nebo pomoc na pracovišti formou předčitatelských služeb, tlumočnických služeb nebo pracovní asistence.*“²⁰ Ty podmínky jsou pro zaměstnavatele značně finančně náročné, proto ve většině případů upřednostňují zaměstnávání osob invalidních v prvním a druhém stupni.

2.3.6. Souhrn legislativních změn od roku 2012

Od ledna 2012 došlo k řadě legislativních změn v oblasti zaměstnávání OZP. Došlo ke zrušení pojmu „osoba zdravotně znevýhodněná“ avšak od roku 2015 byla v souladu s novelou zákona o zaměstnanosti tato kategorie opět zavedena. Další zásadní změnou bylo zrušení tzv. chráněných pracovních dílen, respektive jejich sjednocení s institutem chráněného pracovního místa. Tato změna také ovlivnila výši příspěvků na úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, jenž může nyní ročně činit nejvíce 48 000 Kč. Nastalo i značné zpřísnění podmínek pro získání příspěvků. Dále se změnila i výše tzv. náhradního plnění, kdy od ledna 2012 platí limit cca 855 000 Kč/OZP (36 násobek průměrné mzdy) u zaměstnavatelů zaměstnávajících alespoň 50% postižených osob z celkového počtu. K nejrozsáhlejším změnám došlo u příspěvku na podporu zaměstnávání OZP, kdy je možné po dvanácti měsících provozování chráněných pracovních míst požádat o jeho navýšení. Poslední změnou od roku 2012 bylo zavedení sKarty (Karta sociálních systémů). Byla to speciální platební karta zavedena jako identifikační průkaz pro osoby, kterým jsou vypláceny sociální dávky a její speciální verze měla nahradit i průkaz pro osoby se zdravotním postižením. Čelila však kritice z mnoha stran a o rok později byla zákonem zrušena.²¹

²⁰DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

²¹*Změny v zaměstnávání OZP od roku 2012*. [online]. Portál sociální reformy. [cit. 28. 2. 2015]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>

Od roku 2015 se opět vrací možnost zaměstnávat OZP přes agenturu. Novela o zaměstnanosti umožní agenturám práce zaměstnávat OZP a přidělovat je k dočasnému výkonu práce u svých klientů. Agentury však nebudou moci počítat dočasné přidělované zaměstnance do celkového počtu zaměstnanců pro plnění povinného podílu. Další změnou je, že pokud si firma bude žádat o příspěvek z aktivní politiky, není již povinna dokládat bezdlužnost. Příslušný úřad práce si informace bude zjišťovat sám. Naopak z hlediska náhradního plnění je odběrateli (zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci, který plní povinný podíl) stanovena povinnost v hlášení o plnění povinného podílu, které musí dodat do 15.2 na ÚP.²²

2.4. Zaměstnávání OZP

Jak již bylo zmíněné výše, osobám se zdravotním postižením je poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce, proto je jedním z hlavních úkolů Ministerstva práce přijímat opatření pro zaměstnávání OZP a pro dosažení rovného zacházení. Tito občané mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Přestože zákoník práce OZP v několika ustanoveních zvýhodňuje, zůstává pořád značná část nezaměstnaná. Problematika se netýká pouze České Republiky, nýbrž jde o celosvětový problém.

2.4.1. Plnění povinného podílu zaměstnávat OZP

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává ročně průměrně více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, má povinnost zaměstnávat OZP v povinném podílu, jenž činí 4 %. Existuje několik možností jak tuto povinnost splnit a je možné je kombinovat:²³

- Zaměstnáváním v pracovním poměru
- Odvodem do státního rozpočtu
- Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% OZP nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům
- Odebíráním výrobků a služeb z chráněných dílen nebo zadáváním zakázek těmto dílnám, které jsou provozovány občanským sdružením, státem registrovanou církví,

²²Osvědčené postupy zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online]. Portál midaconsulting. [cit. 28. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.midaconsulting.cz/zpravodaj/zaujalo-nas/osvedcene-postupy-zamestnavatele-pri-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim>

²³ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

náboženskou společností, církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností

Povinnost zaměstnávat OZP má svůj specifický výpočet. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní rok se zjišťuje podílem celkového počtu skutečně odpracovaných hodin (včetně přesčasu) a celkovým fondem pracovní doby (mimo svátky) připadajícím na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP a průměrný počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se zjišťuje tak, že se výsledné sumy sečtou a každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením započítává třikrát. Do průměrného přepočteného počtu se započítávají pouze osoby v pracovním poměru. Nepatří sem tedy zaměstnanci, kteří se zaměstnavatelem uzavřeli pouze dohody o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce.²⁴

Pokud si zaměstnavatel vybral jako způsob svého plnění povinného podílu odebráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek, tak se provede přepočet těchto výrobků podle vyhlášky následovně: cena všech skutečně zaplacených výrobků, služeb nebo zadaných zakázek se vydělí sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí daného kalendářního roku. Výslednou částku, která se rovná počtu OZP, je možné započítat do plnění povinného podílu. Uvedené výpočty jsou prováděny na dvě platná desetinná místa. Podle zákona o zaměstnanosti však existují limity, které stanoví, v jakém objemu může dodavatel v daném roce poskytnout výrobky či služby celkem všem odběratelům.²⁵

Třetím a zároveň posledním způsobem plnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu, který činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. 2,5 násobek průměrné mzdy platí zaměstnavatel za každou OZP, kterou by měl zaměstnávat.

Kontrolní činnost nad řádným plnění povinného podílu provádí Státní inspekce práce a oblastní inspektoráty. Kontrolu provádí buď podle plánu vlastní kontrolní činnosti, nebo na základě podnětu krajské pobočky ÚP ČR. Pokud tedy zaměstnavatel nesplní svou povinnost,

²⁴ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

²⁵*Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP*. [online]. Portál MPVS. [cit. 10. 3. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp

je krajská pobočka ÚP ČR povinna zahájit řízení. Při nezaplacení dlužné částky je případ následně předán příslušnému celnímu úřadu k vymáhání.²⁶

Pokud nastane případ, že zaměstnavatel odvedl příslušnému úřadu méně, než mu uděluje povinnost, podá příslušnému ÚP oznámení a doplatí rozdíl. Při přeplatku však bude muset s vrácením peněz počkat až po kontrole úřadu.²⁷

2.4.2. Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelům vzniká povinnost k OZP ve vztahu k úřadům práce:²⁸

- vytvářet a rozšiřovat vhodná pracovní místa pro OZP (ve spolupráci s lékařem závodní péče), dále tyto místa individuálně přizpůsobovat a podle pracovních podmínek je vyhrazovat pro OZP.
- pro zajištění pracovní rehabilitace musí spolupracovat s úřady
- vést evidenci OZP a pracovních míst, která jsou pro tyto osoby vyhrazena, způsob evidence není nijak zákonem upraven, je nutné vést evidovat údaje, na základě kterých byla osoba zdravotně uznána postiženou

Zaměstnavatel má právo na:

- dostatečný přístup k informacím a poradenství ze strany ÚP při zaměstnávání OZP
- součinnost při vyhrazování vhodných pracovních míst
- spolupráci při vytváření těchto pracovních míst a jejich individuálního přizpůsobování

2.4.3. Evidence OZP na úřadech práce

Úřady práce evidují všechny OZP s trvalým pobytem na území úřadu práce, kterým poskytuje služby podle zákona o zaměstnanosti. Zejména se jedná o služby spojené se zprostředkováním, poradenstvím, rekvalifikací a pracovní rehabilitací těchto osob. Evidence obsahuje identifikační údaje osoby, její omezení v možnostech pracovního uplatnění, údaje o právním důvodu (na základě kterého byla uznána OZP) a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Veškeré údaje vedené ÚP jsou určeny výhradně pro začlenění postižených osob

²⁶ *Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP.* [online]. Portál MPVS. [cit. 10. 3. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinného_podilu_ozp

²⁷ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.* 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

²⁸ tamtéž

na trhu práce a pro statistické účely. Pokud nastane situace, kdy odpadnou důvody k evidenci uvedených údajů, tak ÚP zablokuje veškeré údaje až do doby, než bude nutné učinit je opět přístupnými pro další zpracování. Ochranu osobních údajů zaručuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů. ÚP se především snaží pomáhat zabezpečit uchazečům o práci pracovní rehabilitaci, zařadit je do specifických rekvalifikačních kurzů, pracovních míst či chráněných dílen. Poskytuje také poradenství pro volbu povolání a přípravu k práci včetně řešení specifických, osobnostních, sociálních problému. Poradenství má uchazečům o práci pomoci odstranit bariéry jejich přístupu na trh práce. Zákoník práce uděluje zaměstnavatelům povinnost hlásit příslušnému úřadu práce písemně rozvázání pracovního poměru s OZP, bez ohledu na důvod nebo způsob jejich ukončení.²⁹

2.4.4. Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Tu zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle trvalého bydliště OZP. ÚP spolupracuje s pracovní rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Zákon o nezaměstnanosti definuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje, kdy součástí je i doklad osvědčující, že je osobou zdravotně postiženou.

Pracovní rehabilitace zajišťuje především poradenskou činnost, která má postižené osobě pomoci při volbě povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Zahrnuje teoretickou i praktickou přípravu, pomáhá lidem při zprostředkování zaměstnání, jeho udržení nebo změně. ÚP sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na zdravotní stav OZP, její způsobilost a schopnost vykonávat zaměstnání či výdělečnou činnost. Do pracovní rehabilitace mohou být zařazeny i osoby, které nejsou zdravotně postižené, ale je jím uznána

²⁹ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

dočasná pracovní neschopnost z důvodu nějaké nemoci nebo zranění. Nesmí však být zařazení této osoby v rozporu s její zdravotní způsobilostí.³⁰

Individuální plán sestavený úřadem práce obsahuje:

- formy pracovní rehabilitace
- předpokládaný časový průběh
- předpokládaný cíl rehabilitace
- termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace

Při zařazování osoby do pracovní rehabilitace se přihlíží na situaci, která přetrvává na trhu práce. Vhodná forma pracovní rehabilitace se projednává s odbornou pracovní skupinou, kterou za tímto účelem vytváří ÚP spolu se zástupci zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% OZP a ve spolupráci se zástupci organizací zdravotně postižených.

Teoretická a praktická příprava OZP zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu na práci a specializované rekvalifikační kurzy. Existuje více míst, kde se provádí příprava OZP k práci. Může probíhat na pracovištích individuálně přizpůsobených k potřebám OZP, v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávních celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších. Pokud je k přípravě nutná podpora asistenta, jsou veškeré náklady hrazeny úřadem práce, stejně jako vše ostatní.

2.4.5. Chráněné pracovní místo

Cílem institutu Chráněné pracovní místo je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti sjednotila institut chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny v jeden celek (s účinností od 1. ledna 2012). Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro OZP na základě dohody s úřadem práce, která se uzavírá na dobu 3 let.

Na zřízení ChPM je poskytován příspěvek úřadem práce. Žádost se podává na příslušném kontaktním pracovišti ÚP. Velikost příspěvku činí maximálně osminásobek pro

³⁰BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2007. 208 s. ISBN 978-80-86131-73-3.

OZP a pro osoby s těžším zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením ve Sbírce zákonů - § 77). Výjimka nastává, pokud zaměstnavatel zřizuje na základě jedné dohody 10 a více pracovních míst. V takovém případě může příspěvek činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením čtrnáctinásobek výše uvedené pracovní mzdy. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti žádné daňové nedoplatky nebo penále na zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení.³¹

Další možnou finanční podporou zaměstnavatelů je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Takovou dohodu je možné uzavřít po uplynutí 12 měsíců od obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne jeho vymezení. Opět pro zaměstnavatele platí stejné podmínky jako při příspěvku na zřízení, a to jeho bezdlužnost. Roční výše příspěvku může činit maximálně 48 000 Kč.³²

Zaměstnavatel, který zaměstnává na ChPM více než 50% OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, má nárok na poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání těchto osob. Poskytovatelem příspěvku je příslušný úřad práce, který částečně uhradí vynaložené prostředky na mzdy nebo platy a další náklady při zaměstnávání osob zdravotně postižených. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance, nejvýše však 8000 Kč. Novelou zákona (nabytou účinnosti od 1. 1. 2015) je, že příspěvek již nenahrazuje příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatel může po 12 měsících od zřízení ChPM požádat o zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším vynaloženým nákladům, nejvýše však o 2000 Kč. Pokud o příspěvek požádá více zaměstnavatelů, je poskytován tomu, u něhož vznikl pracovní poměr s osobou zdravotně postiženou nejdříve. Stejně jako u výše zmíněných příspěvků, je i zde požadována bezdlužnost zaměstnavatele.³³

³¹§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

³²§ 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

³³DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.

2.4.6. Příprava k práci

Příprava k práci je cílená činnost, která pomáhá osobám zdravotně postiženým být dostatečně připraven a zapracován na vhodné pracovní místo. Může trvat nejdéle 24 měsíců a OZP při ní získá znalosti, dovednosti a návyky nutné pro výkon zvoleného zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Provádí se:

- na pracovištích zaměstnavatele
- na chráněných pracovních místech (PO nebo FO)
- ve vzdělávacích zařízeních

ÚP uzavírá písemnou dohodu s OZP o přípravě k práci. Po dobu účasti osobám, které nepobírají dávky nemocenského pojištění, starobní důchod, mzdu nebo její náhradu, náleží podpora při rekvalifikaci. A to i v případě, že není dotyčný veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci činí 60% z průměrného měsíčního čistého výdělku. Veškeré náklady spojené s prováděním přípravy k práci hradí ÚP ČR.

2.5. Aktivní politika zaměstnanosti

Jedná se o důležitý nástroj státní politiky, jejíž hlavním cílem je pomáhat obtížně zařaditelným skupinám uchazečů o zaměstnání v jejich pracovním uplatnění na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti omezuje nezaměstnanost a podporuje rovnováhu práce ve státě, proto má obrovský význam. Především financuje nástroje a jiná opatření pro rizikové skupiny nezaměstnaných. Aktivní politika zaměstnanosti je vymezena v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Je zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a jednotlivými úřady práce. Nezaměstnanost zdravotně postižených osob bývá často kromě obecných příčin často způsobena kumulací handicapů z pohledu trhu práce (nízká kvalifikace, postižení atd.) Současná aktivní politika zaměstnanosti se tak snaží vytvářet motivační systémy k zaměstnávání OZP, které mají pomoci překonat bariéry bránící přístupu těchto osob na trh práce.

V České republice byl v oblasti zaměstnávání vytvořen podpůrný systém, jehož cílem je podpořit a zajistit co nejvyšší zaměstnanost. Základem systému je několik modelů, které se nazývají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje jsou Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce vytvářeny a modifikovány podle situace na trhu práce, aby bylo dosaženo co nejvyššího procenta zaměstnanosti.

Mezi nástroje, kterými je realizována politika zaměstnanosti patří:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zpracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Mezi opatření aktivní politiky rovněž patří poradenství, které je zabezpečováno krajskými pobočkami Úřadu práce. Ty mají za úkol zjistit osobnostní a kvalifikační předpoklady osob pro volbu povolání, zprostředkování zaměstnání a výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Poradenství je zajišťováno prostřednictvím odborných zařízení, jako jsou pedagogicko-psychologické poradny a diagnostická pracoviště. Dohoda uzavřená mezi ÚP a odborným zařízením o provedení poradenské činnosti musí být uzavřena písemně a obsahovat náležité údaje jako identifikační údaje, obsah a rozsah poradenské činnosti, místo a způsob provedení, související termíny, náklady a další podstatné náležitosti při uzavírání dohody.

ÚP může také podle situace na trhu práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky, kdy jejich podmínky a náklady schvaluje ministerstvo. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. Z těchto prostředků je možné rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty přispívající ke zvýšení zaměstnanosti.³⁴ Níže uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou určeny pouze na podporu zaměstnanosti OZP, ale také pro jiné skupiny občanů, které jsou ohroženy nezaměstnaností.

2.5.1. Rekvalifikace

„ Rekvalifikaci se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v planém znění

kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“³⁵

Pokud uchazeč o zaměstnání projeví zájem o rekvalifikaci a je v rámci své stávající rekvalifikace nebo s ohledem na svůj zdravotní stav nezpůsobilý stávající činnost vykonávat, může ÚP zajistit rekvalifikaci a uhradit veškeré její náklady. Po dosažené rekvalifikaci je uchazeč povinen doložit zdravotní způsobilost k výkonu činnosti. Při zařazování do rekvalifikace je nutné přihlídnout ke zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem OZP. Rekvalifikace může být prováděna pouze akreditovaným zařízením nebo zdravotnickým zařízením, které má akreditované vzdělávací programy. Do této oblasti nespadá řádné studium na středních a vysokých školách. Uchazeči o rekvalifikaci uzavírají s ÚP dohodu, jejíž součástí je i závazek uchazeče uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nebude dokončena, nebo uchazeč odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané rekvalifikaci. Porušení těchto podmínek bude považováno za porušení rozpočtové kázně a podle toho bude vymáháno a postihováno.³⁶

Podmínky pro zařazení osob do rekvalifikačního kurzu:

- osoba musí být vedena v evidenci ÚP jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- osoba musí mít odpovídající kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz
- osoba musí být zdravotně způsobilá
- rekvalifikace musí být pro osobu potřebná (dosavadní kvalifikace není dostačující pro získání vhodného pracovního místa)
- rekvalifikace musí být účelná, aby po dokončení byla reálná šance získat zaměstnání

Při rekvalifikaci mají uchazeči i nárok na podporu, pokud není ke dni, k němuž má být rekvalifikace přiznána příjemcem starobního důchodu. Výše podpory činí 60% průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl při svém posledním zaměstnání. V případě uchazeče, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Pokud nastane situace, že uchazeči nelze stanovit vyměřovací základ,

³⁵Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

³⁶ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

stanoví se podpora ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází roku, kdy uchazeč nastoupil na rekvalifikaci. Maximální výše podpory může činit 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.³⁷

2.5.2. Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v kompetenci Agentury pro podporu podnikání a CzechInvest. Podstatou je hmotně podpořit české a zahraniční investory při zavádění nebo rozšiřování výroby a tím pomoci při vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců. Školení zahrnuje teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců.

Pro každou z těchto aktivit stát stanovuje podmínky, které musí být splněny, aby mohla být investiční pobídka poskytnuta. Podle zákona musí být podmínky splněny do tří let od data udělení investičních pobídek. Další důležitou podmínkou je, že příjemce je povinen zachovávat podpořený majetek a vytvořená pracovní místa nejméně pět let od obdržení prostředků.³⁸

Investiční pobídky jsou veřejná podpora ve formě:³⁹

- slevy na daních z příjmů
- převodu pozemků včetně související infrastruktury za zvýhodněnou cenu
- hmotné podpory vytváření nových pracovních míst
- hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců
- hmotné podpory pořízení dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku

Výše hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výše hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců se odvíjí v závislosti na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnanosti nebo dalšími ukazateli.

³⁷ *Rekvalifikace*. [online]. Portál MPVS. [cit. 28. 3. 2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění

³⁹ tamtéž

Předpokládané změny v investičních pobídkách s účinností v průběhu roku 2015:⁴⁰

- maximální míra veřejné podpory v ČR – 25% uznatelných nákladů (Praha 0%)
- zavádí se podmínka vytvoření minimálně 20 nových pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu
- odpadá podmínka financování investice z vlastních zdrojů
- zavádí se další centra strategických služeb (datová a zákaznické podpory)
- snižují se požadavky na vytvoření minimálního počtu pracovních míst (technologická centra a centra strategických služeb)
- zavádí se institut tzv. zvýhodněných průmyslových zón, které určí vláda ČR (budou zde poskytovány vyšší podpory – až 300 tis. Na nové pracovní místo a osvobození od daně z nemovitých věcí)
- dojde k rozšíření regionu, kde bude poskytována hmotná podpora
- dle zařazení regionu se navýší hmotná podpora na poskytování nových pracovních míst (100-300 tis.) a na školení a rekvalifikaci (25-50% školících nákladů)

2.5.3. Veřejně prospěšné práce

Jsou to časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov, komunikací a míst. Činnost je vykonávána ve prospěch obcí nebo státních prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o práci.

ÚP může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na vytváření takovýchto pracovních příležitostí. Příspěvek může být poskytnut až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.⁴¹

2.5.4. Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky

⁴⁰ Shrnutí změn v návrhu novely zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. [online]. Portál Czechinvest. [cit. 28. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/data/files/shrnuti-zmun-dle-navrhu-novely-4519.pdf>

⁴¹ § 112 zákona č. 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti v platném znění

*účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.*⁴²

Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek v podobě:

- návratného příspěvku
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů nebo
- jiného účelově určeného příspěvku

Příspěvek na takové místo je poskytován formou částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů na tohoto zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Při zřizování takového pracovního místa ÚP především přihlíží k situaci na trhu v místě vzniku nově zřízeného pracovního místa, ke kvalitě podnikatelského záměru a v neposlední řadě na kvalifikaci a praxi u takto zřizovaného místa. Výše příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než deseti pracovních míst na základě jedné dohody může činit až šestinásobek této průměrné mzdy. Tato situace platí, pokud v daném okrese podíl nezaměstnanosti nedosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v ČR. V situaci, že tento podíl dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší, může výše příspěvku činit maximálně šestinásobek dané průměrné mzdy a při zřízení více než deseti pracovních míst na základě jedné dohody dokonce osminásobek. Uvedenou výši průměrné mzdy, od které se odvíjí výše příspěvku, vyhláší ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. Doba, po kterou může být příspěvek nejdéle poskytován je 12 měsíců.⁴³

Při zřizování společensky účelných pracovních míst se nemusí jednat pouze o nově vzniklá pracovní místa, ale i o místa určená pro určitý okruh vyhrazených uchazečů o zaměstnání jako absolventi či osoby starší 50 let. Za předpokladu, že dané místo bude nadále

⁴²BÍČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2007. 208 s. ISBN 978-80-86131-73-3.

⁴³§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

existovat, mohou být osoby umístěny na tato pracovní místa obměňovány. Stát se tak snaží zabránit účelovému vytváření takto dotovaných míst.⁴⁴

2.5.5. Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je určen fyzickým osobám, které se staly osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ), přestaly být vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání a zároveň jí byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. O poskytnutí tohoto příspěvku je nutno požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení SÚPM. V této věci je oprávněna jednat OSVČ. Příspěvek je poskytován na dobu pěti měsíců ve výši 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. Příspěvek je poskytován jednorázově za celé dohodnuté období a jeho splatnost je do třiceti dnů od uzavření dohody o jeho poskytnutí.⁴⁵

Překlenovací příspěvek může být poskytnut OSVČ na provozní náklady za které se považují:⁴⁶

- nájemné a služby s ním spojené (netýká se nájemného a služeb za bytovou jednotku)
- náklady na dopravu materiálů a hotových výrobků
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je samostatná výdělečná činnost prováděna (podmínkou je vlastnictví OSVČ a náklady musí souviset s provozováním činnosti)

U osob zdravotně postižených je možno tento příspěvek vynaložit na nákup speciálních pomůcek nutných pro výkon povolání a pro vhodnou úpravu pracovního prostředí tak, aby dostatečně odpovídalo povaze postižení a zjednodušovalo práci této osobě.

2.5.6. Příspěvek na zpracování

Příspěvek na zpracování může být poskytnut příslušným ÚP na základě uzavřené dohody zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči. Zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání blíže popisuje § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Zvýšená péče se věnuje uchazečům

⁴⁴§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

⁴⁵ § 114 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

⁴⁶tamtéž

o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců a jeho výše na jednu fyzickou osobu, která zpracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.⁴⁷

2.5.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může být poskytnut ÚP zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže tak zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí např. změna technologie, při které dochází k zásadním technologickým změnám, změna předmětu činnosti, která je zapsána v obchodním rejstříku nebo v živnostenském podnikání, modernizace výroby atd. Důvodem technologické změny může být i zničení technologického zařízení v důsledku živelní události.⁴⁸

Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu šesti měsíců a jeho výše může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Je zaměstnavateli poskytován na částečnou úhradu mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů, ale z důvodu změny v pracovním provozu nemohou svou práci vykonávat ve stanoveném rozsahu. Pro zaměstnance z řad OZP jsou tyto změny ještě závažnější a jsou mezi prvními, kterým situace vzhledem k jejich zdravotnímu stavu způsobí překážku v práci. V krajních případech nelze OZP přemístit na jinou pracovní dobu ani po dobu nezbytně nutnou a právě příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program slouží k překlenutí kritické doby.⁴⁹

2.5.8. Poskytování příspěvků

O poskytnutí příspěvků na výše zmíněné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti žádá zaměstnavatel nebo fyzická osoba a žádost musí obsahovat:⁵⁰

- identifikační údaje PO nebo FO
- místo a předmět podnikání
- druh příspěvku

⁴⁷§ 116 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

⁴⁸§ 117 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

⁴⁹*Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* [online]. Portál Veřejné správy [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/4937.html>

⁵⁰BÍČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2007. 208 s. ISBN 978-80-86131-73-3.

Dále je ke každé žádosti nutno přiložit:⁵¹

- doklady, které osvědčují veškeré skutečnosti uvedené v žádosti
- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu

Zaměstnavatel také nesmí mít v evidenci daní zachyceny žádné daňové nedoplatky nebo nedoplatky na pojistném, veřejném zdravotním pojištění, pojistném na sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Potvrzení o splnění této podmínky si ÚP zajišťuje sám. Pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, nemůže mu být poskytnut příspěvek po dobu tří let ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.⁵²

O poskytnutí příspěvku uzavírá ÚP se zaměstnavateli, s jinými PO a FO a dalšími subjekty písemnou dohodu, která musí obsahovat:⁵³

- identifikační údaje účastníků dohody
- účel, pro který má být příspěvek poskytnut
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován
- výši a termín jeho poskytnutí
- způsob kontroly sjednaných podmínek
- podmínky a termín zúčtování příspěvku
- závazek navrácení příspěvku (nebo jeho části) pokud byl jeho zaviněním příspěvek poskytnut neoprávněně (nebo ve vyšší částce)
- závazek zaměstnavatele navrátit příspěvek, pokud mu byl poskytnut 12 měsíců před uložením pokuty za umožnění výkonu nelegální práce
- ujednání o vypovězení dohody

2.5.9. Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných z fondů EU. Cíleným programem je soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jiných skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí je stanovení podmínek pro jeho

⁵¹BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2007. 208 s. ISBN 978-80-86131-73-3.

⁵²§ 118 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

⁵³§ 119 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

provedení a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru jsou schvalovány vládou České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje ministerstvo. Mezi cílené programy patří i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který pomáhá k pracovnímu uplatnění OZP. Pokud zaměstnavatel zaměstnává alespoň 50% OZP, může příspěvek na pořízení činit až 70% pořizovací ceny tohoto majetku. ÚP může při plnění cílených programů spolupracovat i s jinými subjekty. Součástí dohody je vždy i ujednání o příspěvku PO nebo FO za zajištění cíleného programu⁵⁴

2.6. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se oproti aktivní politice rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Přestože stávající zákon o zaměstnanosti s tímto termínem již nepracuje, můžeme ho nalézt v rámci pozitivního práva například ve vyhláškách ministerstva financí. Hlavním úkolem pasivní politiky je vyplácení dávek a podpory v nezaměstnanosti a hmotně tak zabezpečit uchazeče o zaměstnání v době, kdy hledají nové pracovní místo. Pasivními zásahy se stát snaží řešit situaci, kdy se osoba ocitne v pozici nezaměstnaného a hrozí jí tak zhoršení kvality života, zhoršení ekonomické situace a další negativní jevy s tímto spojené.

Pasivní politika zaměstnanosti je prováděna formou podpory v nezaměstnanosti. Jednou z hlavních podmínek pro získání této podpory je, že každý uchazeč, který chce pobírat podporu v nezaměstnanosti, musí být zařazen a veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Další podmínkou je, že uchazeč v délce nejméně 12 po sobě jdoucích měsíců vykonával zaměstnání či jinou výdělečnou činnost a na jejím základě odváděl povinné pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Ke dni, k němuž má být podpora přiznána, nesmí být uchazeč poživitelem starobního nebo plného invalidního důchodu.

Do předchozího zaměstnání se započítává i náhradní doba zaměstnání, tj. doba:⁵⁵

- příprava OZP k práci
- pobírání plného invalidního důchodu
- osobní péče o dítě do čtyř let věku

⁵⁴§ 120 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti v platném znění

⁵⁵Podpora v nezaměstnanosti. [online]. Portál Finanční svět. [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>

- osobní péče o osobu, která se považuje za osobu závislou ve II stupni (středně těžká závislost); ve III stupni (těžká závislost); ve IV stupni (úplná závislost); pokud nejde o osobu blízkou, je podmínkou trvalé žití s osobou a společné hrazení nákladů
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby (alespoň 20 hod. v kalendářním týdnu)
- soustavná příprava na budoucí povolání v maximální délce alespoň 6 měsíců

Délka podpory v nezaměstnanosti se odvíjí podle věku:

- do 50 let věku – 5 měsíců
- nad 50 let věku do 55 let věku – 8 měsíců
- nad 55 let věku – 11 měsíců

Výše podpory postupně klesá s podpůrní dobou. V prvních dvou měsících činí výše podpory 65 % průměrného měsíčního výdělku. V dalších dvou měsících klesne na 50 % a po zbývajících podpůrní dobu činí pouze 45 % průměrného měsíčního výdělku (který byl zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období) nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. V případě, že uchazeč před zařazením do evidence na úřadu práce ukončil pracovní poměr sám bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem, má nárok pouze na 45 % přechozího příjmu po celé trvání podpůrní doby.

2.6.1. Minimální podpora v nezaměstnanosti v roce 2015

Minimální podpora v nezaměstnanosti v roce 2015 se odvíjí od průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí roku 2014. V prvních dvou měsících činí 0,15 násobek, v dalších dvou měsících 0,12 násobek průměrné mzdy a následující měsíce 0,11 násobek průměrné mzdy. Průměrná měsíční mzda za první až třetí čtvrtletí roku 2014 činila dle vyhlášky č. 311/2014 Sb. částku 25 179 Kč. Minimální podpora v nezaměstnanosti tedy činí v prvních dvou měsících 3 777 Kč (25 179 Kč x 0,15), v dalších dvou měsících 3 022 Kč (25 179 x 0,12) a po zbytek podpůrní doby 2 770 Kč (25 179 x 0,11) Výsledky jsou zaokrouhlovány na Kč nahoru. Legislativa stanovila i maximální měsíční podporu v nezaměstnanosti, která nesmí přesáhnout 0,58 násobek průměrné mzdy, což je v roce 2015 14 604 Kč (25 179 x 0,58)⁵⁶

⁵⁶Minimální podpora v nezaměstnanosti v roce 2015. [online]. Portál Financování. [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/minimalni-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2015>

3. Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje

Tato kapitola je zaměřena na Moravskoslezský kraj a jeho specifika při zaměstnávání osob zdravotně postižených. Nejprve je charakterizován samotný kraj a úloha krajské pobočky Úřadu práce Moravskoslezského kraje. Jsou zde popsány projekty zabývající se zaměstnáváním OZP a realizované jak v rámci kraje, tak i na celorepublikové úrovni. Nakonec jsou charakterizovány vybrané okresy MSK a jejich data týkající se zaměstnanost OZP.

3.1. Charakteristika Moravskoslezského kraje

Z pohledu geografie je Moravskoslezský kraj velice rozmanitý region, který je ze západu sevřen masívem Hrubého Jeseníku přecházejícího postupně do Nízkého Jeseníku a Oderských vrchů. Střední část kraje je převážně nížinného terénu – Opavská nížina, Ostravská pánev a Moravská brána. Směrem na jihovýchod krajina opět nabývá horského charakteru v podobě Beskyd. Příhraniční charakter kraje mu poskytuje možnosti rozsáhlé spolupráce ve výrobní sféře, v rozvoji infrastruktury, v ochraně životního prostředí, v kulturně-vzdělávací činnosti a v oblasti turistického ruchu. Proto zde v současnosti působí čtyři euroregiony – Beskydy, Praděd, Silesia a Těšínsko Slezsko.⁵⁷ Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Ostrava-město a Opava jsou okresy vymezující MSK. Je rozdělen na 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, do kterých náleží 300 obcí, z toho je 42 měst. MSK zaujímá 6,9 % území ČR, čímž se svou rozlohou 5 427 km² řadí na 6. místo mezi všemi kraji. Převážně území zaujímá zemědělská půda, lesní pozemky a vedle přírodního bohatství se v kraji nachází i bohaté zásoby nerostných surovin. Z těchto důvodů také od 19. století kraj patří mezi nejdůležitější regiony střední Evropy. Zaměření na hospodářskou činnost však přináší nemalé problémy související s řešením sociálních problémů, restrukturalizací a především s vyšší nezaměstnaností. Podle Českého statistického úřadu má v současnosti MSK necelých 1 224 tisíc obyvatel, ale se svými 300 obcemi patří mezi regiony s nejmenším počtem sídel (čemuž odpovídá i hustota osídlení – 225 obyvatel na km²). Za zmínku stojí i fakt, že téměř 60% obyvatel žije ve městech nad 20 tisíc obyvatel, což je v ČR výjimečné. Přestože v současnosti dochází k útlumu těžkého průmyslu a nerostných surovin, pracuje téměř třetina z celkového počtu 544,1 tis. osob zaměstnaných v národním hospodářství. Odvětvová

⁵⁷Charakteristika Moravskoslezského kraje. [online]. Portál CSÚ. [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje

struktura MSK přináší problémy spojené především s vyšší nezaměstnaností. Nejvyšší podíl nezaměstnanosti vykazují okresy Bruntál a Karviná (zaujímají jedny z posledních míst, co se týče nezaměstnanosti v ČR), naopak relativně dobře je na tom Frýdek-Místek.⁵⁸

Obr. 3.1. Mapa ČR a Moravskoslezského kraje



Zdroj: Mapa ČR a MSK. Dostupné z: <http://www.krajskeurady.cz/news.php>

3.2. Vývoj na trhu práce v Moravskoslezském kraji

Od roku 1990 v kraji probíhala rozsáhlá restrukturalizace hospodářské základny, která byla provázena uvolňováním mnoha tisíců zaměstnanců. Proto také patří MSK ke strukturálně

⁵⁸ Charakteristika Moravskoslezského kraje. [online]. Portál CSÚ. [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje

nejpostiženějším oblastem, pro které je charakteristický značný útlum těžkého průmyslu a neustále se zvyšující nezaměstnanost až do roku 2004. Největší intenzita jejího růstu je zaznamenaná především v letech 1997-1999, kdy za necelé tři roky stoupl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o 57 013 osob, což je 155,5%. Celková zaměstnanost tak poklesla o 80 130 osob (-15,4%).⁵⁹

Po roce 2004 došlo k mírnému zlepšení situace, přestože vliv restrukturalizace ještě dozníval. V únoru tohoto roku, kdy byl zaznamenán nejvyšší počet v celé historii ÚP (110 792 UoZ), se jejich počet do konce roku 2008 snížil o 53 337 (-48,1%). Celosvětová krize však tento pozitivní trend pozastavila a evidovaná zaměstnanost se začala s určitými výkyvy opět zvyšovat. V prosinci roku 2013 bylo evidováno v Moravskoslezském kraji 89 976 UoZ, což je o 69,8% více než v době dopadu světových hospodářských problémů na české hospodářství⁶⁰

Působení v těžkém průmyslu, má i dalekosáhlé účinky na působení lidského organismu, který nezvládá každodenní namáhavou práci v obtížných podmínkách. Proto došlo i k vysokému nárůstu OZP. Hospodářská komora České republiky si v roce 2014 nechala provést průzkum, aby objasnila, jak se projevila hospodářská recese v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním pojištěním. Z celé ČR se průzkumu zúčastnilo 197 firem, z čehož 65% tvořili zaměstnavatelé OZP. Bylo zjištěno, že tito zaměstnavatelé zaměstnávají 1684 OZP, z toho bylo 213 osob s těžším zdravotním postižením. Pouze 13 zaměstnavatelů poskytovalo práci OZP v chráněných dílnách. Zaměstnávání OZP bylo skoro padesátiprocentní. Převládajícím odvětvím zaměstnávání je zpracovatelský průmysl (včetně textilního a strojírenského). Během hospodářské recese došlo k útlumu zaměstnávání OZP, což může vysvětlovat i rozdíl mezi počtem nově přijatých a uvolněných zaměstnanců. Práce byla nabídnuta 269 osobám a naopak 400 osob o práci přišlo. Krize se projeví negativně do budoucích let, kdy 56% zaměstnavatelů neočekává navýšení zaměstnávání OZP.⁶¹

Podle nejnovějších informací vydaných ministerstvem práce a sociálních věcí se k 31. březnu 2015 snížil počet evidovaných UoZ v MSK o 2 347. V celém kraji došlo k meziměsíčnímu snížení počtu nezaměstnaných, přičemž nejvýrazněji v okresech Opava (-550), Ostrava (-447) a Frýdek-Místek (-429). Na kontaktních pracovištích krajské pobočky

⁵⁹Zpráva o situaci na trhu práce. [online]. Portál MPSV. [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2013.pdf>

⁶⁰ tamtéž

⁶¹Zaměstnávání OZP a český trh práce. [online]. Portál Žiju s handicapem. [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.zijushandicapem.cz/clanky/zamestnani/zamestnavani-ozp-a-cesky-trh-prace.html>

ÚP ČR v MSK bylo evidováno celkem 38 918 žen (jejich podíl na celkovém počtu uchazečů dosáhl 47,4%) a 8 829 osob se zdravotním postižením (10% z úhrnného počtu UoZ).⁶²

Tab. 3.1. Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v MSK

Ukazatel	4. čtvrtletí 2013	1. čtvrtletí 2014	2. čtvrtletí 2014	3. čtvrtletí 2014	4. čtvrtletí 2014
Míra zaměstnanosti (%)	55,4	55,1	55,6	55,9	56,2
Obecná míra nezaměstnanosti (%)	6,7	6,8	6,0	5,9	5,7
Míra ekonomické aktivity (%)	59,4	59,1	59,1	59,4	59,6

Zdroj: *Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Msk.* Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

3.3. Krajská pobočka úřadu práce České republiky

„Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky“⁶³

ÚP je správním úřadem s celostátní působností a řídí jej Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem. Plní úkoly především v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro OZP, příspěvků na péči, pomoci v hmotné nouzi a v neposlední řadě v oblasti dávek péstounské péče. Krajská pobočka pro Moravskoslezský kraj se nachází v Ostravě. Jejím správním obvodem je území všech okresů MSK.

3.3.1. Funkce a činnosti krajské pobočky ÚP

Základní činností ÚP, kterou neustále provádí je sledování a hodnocení stavu na trhu práce. ÚP následně zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech a

⁶²Měsíční statistická zpráva. [online]. Portál MPSV. [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktuality/komentarmsk_0315.pdf

⁶³Důvod a způsob založení povinného subjektu. [online]. Portál MPSV. [cit. 16. 4. 2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky. Nedílnou součástí výkonu ÚP je také informovat občany především o možnostech získání zaměstnání a stejně tak i zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil. Následně pak pomáhá vhodné zaměstnání uchazečům i zprostředkovat. S tím je spojená i poradenská činnost a pomoc při volbě povolání, rekvalifikace atd. Mimo jiné také vede evidenci všech uchazečů, organizuje, zabezpečuje rekvalifikaci, spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce a v neposlední řadě hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky a provoz ÚP.⁶⁴

Úřady práce taktéž spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí zabezpečují státní politiku zaměstnanosti, která usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil
- o produktivní využití pracovních sil
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání
- o hmotné zabezpečení

Pro rok 2015 ÚP stanovil hlavní priority v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti:

- Využívat nástroje SÚPM i k podpoře vytváření pracovních míst, které umožňují osobám s nedostatečnou praxí či kvalifikací získat nové odborné dovednosti a kompetenci pro integraci a další uplatnění na trhu práce
- Zvýšenou pozornost věnovat především mladým lidem do 30 let, zajistit vhodnou rekvalifikaci, odbornou praxí nebo poradenství; podpořit absolventy bez praxe
- v oblasti osob zdravotně postižených preferovat jejich uplatnění na volném trhu práce; podporovat vytváření nebo vymezování chráněných pracovních míst
- při poskytování příspěvků na podporu zaměstnanosti OZP preferovat vytváření nových pracovních míst
- prostředky APZ vynakládat co nejefektivněji, aby se minimalizovaly případy, kdy je uchazeč o zaměstnání podpořen nástroji APZ a přitom je možné nalézt mu vhodné zaměstnání na volném trhu práce

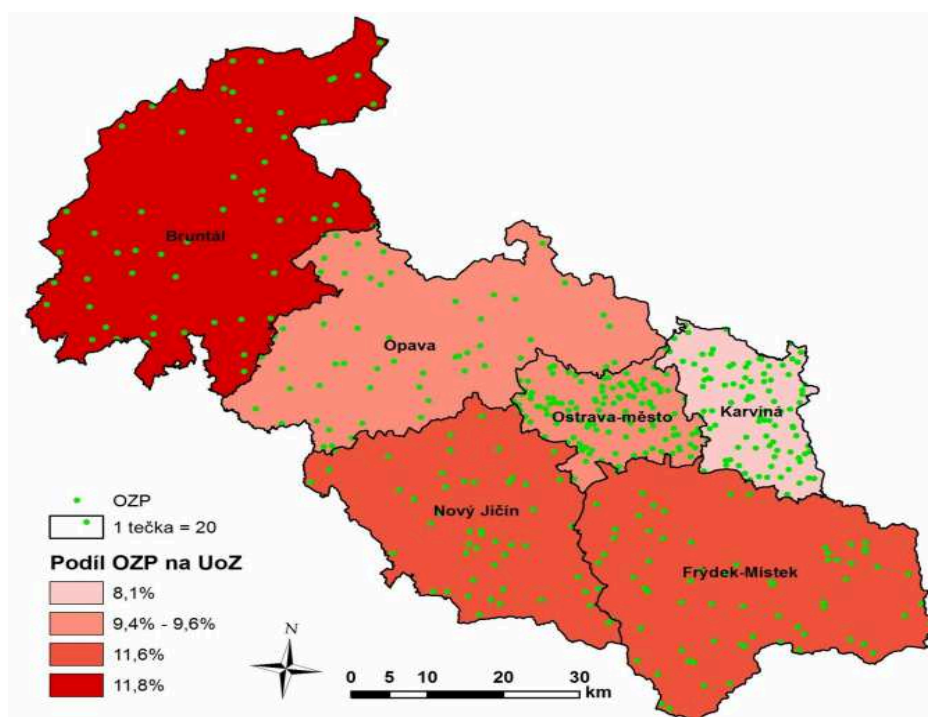
3.4. Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením

Nejhůře uplatnitelné skupiny na trhu práce jsou už po mnoho let osoby se zdravotním postižením. V Moravskoslezském kraji je evidenční stav těchto handicapovaných občanů

⁶⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

dlouhodobě nejvyšší. Koncem roku 2013 bylo celkově evidováno celkem 8 853 těchto uchazečů, což značí pokles o 161 (-1,8%) oproti roku předchozímu. Podíl na celkové nezaměstnanosti se celkově snížil na 9,8%, ale to především z důvodů celkového navýšení stavu UoZ. Po srovnání s celorepublikovým průměrem se počet UoZ se zdravotním postižením snížil o 0,7%. V moravskoslezském kraji republikový průměr UoZ se zdravotním postižením (10,5% z celkového počtu UoZ) převyšuje Bruntál s 11,8% OZP ze všech evidovaných uchazečů. Pokud tyto osoby ztratí zaměstnání, řadí se většinou ihned do evidence ÚP a stávají se „klasickými“ představiteli dlouhodobé nezaměstnanosti, která je často důvodem ztráty sebevědomí a motivace. Díky těmto skutečnostem se pak mnoho OZP spokojí s částečnými invalidními důchody nebo sociálními dávkami. V MPK je počet volných pracovních míst nahlášených zaměstnavateli a vhodných pro OZP dlouhodobě minimální, proto jsou možnosti pracovního uplatnění pro tyto osoby velmi mizivé. V průměru bylo v roce 2013 v MSK k dispozici jen 373 volných pracovních míst vhodných pro OZP a na jedno toto místo připadalo 24 osob.⁶⁵

Obr. 3.2. Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech MSK ke konci roku 2013



Zdroj: Podíl OZP v MSK. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2013.pdf>

⁶⁵Zpráva o situaci na trhu práce v MSK a o realizaci APZ. [online]. Portál MPSV. [cit. 16. 4. 2015]. <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2013.pdf>

3.5. Projekty realizované za účelem zvyšování zaměstnanosti OZP

Díky Evropskému sociálnímu fondu jsou realizovány projekty, jejichž cílem je začlenit zdravotně postižené osoby zpět na trh práce. Jedním z projektů probíhajících v současné době je projekt nazvaný „10 pro život“, který má pomoci zdravotně handicapovaným lidem s nalezením vhodného pracovního uplatnění v MSK. Hlavním realizátorem je ÚP ČR – krajská pobočka v Ostravě ve spolupráci s dodavatelem služeb - Sdružením C.P.A. Veškeré finanční prostředky potřebné pro realizaci tohoto projektu byly poskytnuty z Evropského sociálního fondu, prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Velmi kladnou stránkou projektu je individuální přístup k účastníkům se zohledněním na jejich konkrétní druh a stupeň zdravotního handicapu. Účastníkům je nabídnuta celá škála aktivit – od motivačních, školicích a poradenských až ke zprostředkování zaměstnání a podpoře pracovních míst. Projekty nenabízí pouze poradenství nebo různé možnosti rekvalifikace, ale nově i příležitost k získání nových zkušeností formou pracovních praxí. Pro případné zaměstnavatele je připraven benefit ve formě mzdových příspěvků, což by je mělo motivovat zaměstnávat účastníky projektu. Celkem by se projektu mělo zúčastnit 180 nezaměstnaných osob se zdravotním postižením či omezením. Účastníkům se uhradí veškeré náklady spojené s cestovními náklady k účasti na aktivitách, s doložením zdravotní způsobilosti, s pořízením výpisu z rejstříku trestů nebo s pořízením zdravotního průkazu. Samozřejmostí je i úhrada nákladu na doprovod, pokud bude třeba.⁶⁶

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP v MSK s následující charakteristikou:

- OZP, které jsou dle zákona o zaměstnanosti uznány plně nebo částečně invalidními
- osoby, které mají jakékoliv zdravotní omezení (přesto ale nemohou být zařazeny do skupiny OZP)

Doba realizace projektu je od 1. října 2012 až do 31. října 2015 a jeho předpokládaný rozpočet je 21 696 145,00 Kč.⁶⁷

⁶⁶Tisková zpráva ÚP. [online]. Portál MPSV. [cit. 16. 4. 2015]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktuality/tz_10pz_08_2014_\(web_up\).pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktuality/tz_10pz_08_2014_(web_up).pdf)

⁶⁷10 pro život [online]. Portál ESFC. [cit. 16. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.esfc.cz/projekty/10-pro-zivot>

Další současně probíhající projekt, který má být přínosem pro zaměstnavatele i OZP je nazýván „Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením“, který je realizován Fondem dalšího vzdělávání (dále jen FDV). FDV je příspěvková organizace ministerstva práce a sociálních věcí, která umožňuje prostřednictvím projektu podnikatelským subjektům získat zpět prostředky, jež vynaloží na vzdělávací kurzy pro své zaměstnance z řad OZP. Příslib proplacení kurzů dostanou zaměstnavatelé předem. Vzdělávání je pro tyto osoby klíčové, protože při propouštění přicházejí na řadu jako první. Tento projekt přináší i řadu výhod pro zaměstnavatele, protože oni sami handicapovanému zaměstnanci stanoví obsah kurzů pro danou pozici tak, aby odpovídali potřebám firmy. Prozatím jsou nejvyužívanější obory svařování, software, řízení a obsluha vysokozdvížných vozíků, psychologie prodeje. Doposud vzdělávací kurzy absolvovalo na 250 zaměstnanců.⁶⁸

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen NFOZP) zahájil počátkem roku 2013 projekt nazvaný „Start bez překážek“. Projekt pomáhal studentům a absolventům vysokých škol se zdravotním postižením zapojit se do pracovních stáží, které probíhaly v různých významných firmách a organizacích v ČR. Celý projekt probíhal ve spolupráci s LMC (provozovatel portálu Práce.cz a Jobs.cz), Tesco Stores ČR, Unilever, L’Oreál a vysokými školami z celé ČR. Metropolitní univerzita Praha se stala významným partnerem, když získala ve spolupráci s NFOZP na projekt „pracovní místa pro zdravotně postižené“ grant. Projekt byl spuštěn na celorepublikové úrovni a byl zaměřen především na studenty, aby mohli získat praxi a odborné zkušenosti z oborů nákup, marketing, logistika, finance, personalistika a management.⁶⁹

Od roku 2009 realizoval ÚP ČR – krajská pobočka v Ostravě čtyři individuální projekty, do kterých bylo zahrnuto téměř čtyři tisíce osob bez práce. Společným cílem těchto projektů bylo zvýšit teoretické i praktické dovednosti, zprostředkovat pracovní uplatnění a podpořit pracovní místa. Výsledky projektů byly pozitivní, protože práci si našlo 57,8 % ze všech zúčastněných. Projekty s názvy „Návrat+, Start a Příprava+“ byly určeny především uchazečům, kterým je zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (dlouhodobě nezaměstnaní, OZP, osoby se základním vzděláním, do 20 nebo nad 50 let věku a osoby pečující o dítě). Projekty svými aktivitami přispěly ke zlepšení výsledků a ke zlepšení

⁶⁸ *Handicapovaní si mohou zdarma prohloubit kvalifikaci* [online]. Portál Novinky. [cit. 17. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/367097-zamestnanci-s-handicapem-si-mohou-bezplatne-prohloubit-kvalifikaci.html>

⁶⁹ *Start bez překážek* [online]. Portál NFOZP. [cit. 17. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/start-bez-prekazek/>

postavení některých uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Lze tedy říci, že splnily stanovené cíle. Všechny tři výše uvedené projekty byly ukončeny v průběhu roku 2012 a jejich rozpočty se pohybovaly v částce:⁷⁰

- Návrat + - 54 721 900 Kč
- Příprava + - 59 797 450 Kč
- Start - 78 822 400 Kč

3.5.1. Dotace pro zaměstnavatele OZP

Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením se netýká pouze oblasti společenské odpovědnosti společností, ale je stejně tak i důležité pro oddělení HR⁷¹ a finanční oddělení, které zajišťují zisk, fin. benefity a chod podniku. Existují i neziskové organizace spolupracující se zaměstnavateli. Přínosem této spolupráce je především:⁷²

- poskytnutí portfolia případných vhodných zájemců o nabízené práce
- poradenství ve finančních výhodách při zaměstnávání OZP
- poskytnutí asistenta pro nové zdravotně postižené pracovníky
- audit pracovních příležitostí pro OZP u zaměstnavatelů

Pro zaměstnavatele ze zaměstnávání OZP vyplývají především tyto výhody:

- efektivnější využití vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, pokud firma vyjme určité rutinní úkony a najme na tyto činnosti (skartace, archivace atd.) OZP
- posílení společenské odpovědnosti firem
- posílení firemní kultury

Dotace na zaměstnávání lze získat primárně ze dvou zdrojů – státní finance a evropské finance. Evropské a státní dotace se rozdělují podle jednotlivých regionů a jejich výše se určuje na základě tzv. regionální mapy, která určuje podíl dotací na celkových nákladech projektu. Obecně platí míra podpory 45% pro velké podniky, 35% pro střední podniky a 45%

⁷⁰ *Realizované projekty pro zaměstnanost* [online]. Portál MPSV. [cit. 18. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktuality/tz_rip_062012_0.pdf

⁷¹ Human resources, v překladu lidské zdroje

⁷² *Osvědčené postupy zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. Portál midaconsulting. [cit. 18. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.midaconsulting.cz/zpravodaj/zaujalo-nas/osvedcene-postupy-zamestnavatelu-pri-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim>

pro malé podniky. Regiony s vyšší mírou nezaměstnanosti mohou mít podporu vyšší. Nejméně podporovaným regionem je Praha.

Problematicke osob se zdravotním postižením věnuje Evropská unie velkou pozornost, což dokazuje i vydání tzv. Evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010-2020. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost podporuje osoby se zdravotním postižením. Jde především o projekty zaměřující se na integrační, kvalifikační a poradenské aktivity s přímou podporou pracovních míst. Z evropských fondů činí příspěvek 85% a zbytek je financován z veřejných fondů. Konkrétní pomoc Evropské unie vypadá tak, že 80% z celkového rozpočtu hradí unie formou grantu a zbývajících 20% doplatí žadatel o spolufinancování.⁷³

3.6. Zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením

V ČR je veden katalog organizací zaměstnávajících více než 50% OZP a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných. Katalog je tvořen na dobrovolné bázi, tudíž je reálný počet zaměstnavatelů OZP vyšší. Slouží hlavně k prezentaci zaměstnavatelů a jejich výrobků. Pomocí katalogu mohou nabízet své výrobky a služby, které poptávají ostatní společnosti, aby splnily zákonem dané povinné plnění. Podle katalogu je nyní v ČR zaměstnavatel s nejvyšším počtem zaměstnanců se zdravotním postižením firma AMULET logistic, a.s., která se zabývá poskytováním technických služeb – výroba plastových a pryžových výrobků. Podle posledních údajů firma zaměstnávala ve 3. čtvrtletí 662 zaměstnanců a z toho 400 OZP. V MSK je to podle katalogu firma FROS ZPS s.r.o sídlící v Opavě. Firma provozuje velkokapacitní balírna, zaměřenou především na balení mýdla a kuchyňských hub. Je významným velkoobchodem s drogistickým zbožím. Podle posledních údajů firma zaměstnávala z celkového počtu 279 osob celkem 254 osob zdravotně postižených.⁷⁴

⁷³*Příručka pro OZP v roce 2014* [online]. Portál MPSV. [cit. 18. 4. 2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16881/Prirucka_OZP.pdf

⁷⁴*Katalog organizací* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 19. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>

3.7. Zaměstnávání OZP ve vybraných okresech Moravskoslezského kraje

Moravskoslezský kraj se skládá z 6 okresů, kdy se situace v každém z nich vyvíjí odlišně. V následujících kapitolách jsou rozepsány vybrané okresy a následně je zhodnocena celková situace.

3.7.1. Okres Opava

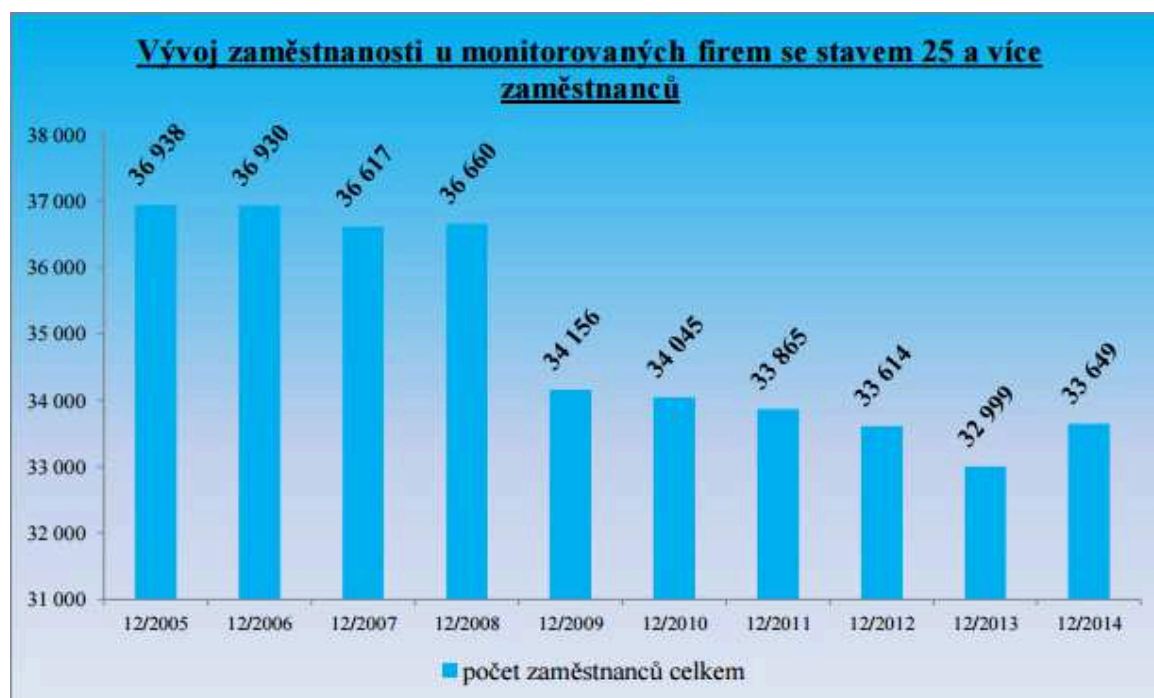
Okres Opava leží v severní části MSK a svou současnou rozlohou je v pořadí třetím největším okresem MSK. Je tvořen 77 obcí, kdy sedm z nich má statut města. V nejlidnatějším z nich (statutárním městě Opava) žije okolo 60 000 obyvatel. Počtem obyvatel přes 177 tis je okres Opava čtvrtým v rámci kraje a desátým v republice. Kromě základního administrativního členění je okres Opava tvořen 4 mikroregiony – Kravařsko, Hlučínsko, Opavsko).

Výraznou většinou ekonomických subjektů v okrese tvoří FO nezapsané v rejstříku. Největší podíl podle obchodu připadá na obchod, průmysl, služby pro podniky a stavebnictví. OSVČ a tzv. malé organizace do 24 zaměstnanců představují více než 98,9% všech ekonomických subjektů.⁷⁵ Zaměstnavatelů, kteří k 31.12.2014 zaměstnávali 25 a více osob je podle ÚP celkem 326. Tento stav se po několika letech poklesu opět zvýšil. Celkem bylo v těchto firmách zaměstnáno 33 649 pracovníků, což je o 650 více, než v roce předchozím. V roce 2014 došlo k celkovému oživení ekonomiky a byl kladen větší důraz na aktivní politiku zaměstnanosti formou podpory zaměstnavatelů v oblasti dotací a rekvalifikací.⁷⁶

⁷⁵Charakteristika okresu Opava [online]. Integrovaný portál CSÚ. [cit. 19. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_opava

⁷⁶Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 19. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2014.pdf

Graf 3.1. Vývoj zaměstnanosti u firem s 25 a více zaměstnanci



Zdroj: *Vývoj zaměstnanosti*. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2014.pdf

V rámci státní politiky byla v roce 2014 realizována nejen národní politika zaměstnanosti, ale pokračovala i realizace projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR. Hlavními cílovými skupinami byly opět osoby vedené v evidenci déle než pět měsíců, osoby se zvýšenou péčí při zprostředkování práce (do 25 let, absolventi atd.) a osoby, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiných důvodů (např. ohrožení sociálním vyloučením). Díky aktivní politice zaměstnanosti bylo tak v roce 2014 uzavřeno 17 dohod s ÚP, kterými byl podpořen vznik 21 SÚPM. Jednalo se o SÚPM zřízená zaměstnavateli s příspěvkem úřadu práce. Nejvíce se o spolupráci zasloužila Charita Opava, se kterou bylo uzavřeno nejvíce dohod (6 SÚPM). Na tato místa byly přijaty výhradně osoby se zdravotním postižením. Výše příspěvku se za rok 2014 pohybovala v rozmezí 65 – 100 tisíc Kč na vznik SÚPM, což ve výsledku činí dohromady necelých 20 mil. Kč. Současně bylo také vytvořeno 768 SÚPM vyhrazených pro uchazeče o zaměstnání (příspěvek ke mzdě). Většina byla financována z projektu „Vzdělávejte se pro růst ! – pracovní příležitosti“. Zájem zaměstnavatelů o tento příspěvek se překvapivě zvýšil i přes snížení jeho výše. Mezi preferované skupiny uchazečů, na které byl poskytován příspěvek, patří mimo jiné i OZP. Výše uvedená místa zřízená a vyhrazená zaměstnavateli vznikala nejčastěji v těchto profesích:

- všeobecní administrativní pracovníci (105)

- pomocní dělníci ve výrobě (59)
- prodavači v prodejnách (41)
- montážní dělníci výrobků a zařízení (28)
- úředníci ve skladech (15)

Projekt „Vzdělávejte se pro růst“ výrazně dopomohl i k zřízení vysokého počtu pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací. V průběhu roku bylo vytvořeno 341 míst a zaměstnavatelé využili maximální výše příspěvku – 13 000 Kč/měsíčně na jedno pracovní místo. Celková částka vynaložená ÚP činila v roce 2014 necelých 45 milionů, kdy převážná většina byla financována z tohoto projektu.

Pro osoby zdravotně postižené bylo nově vymezeno celkem 77 chráněných pracovních míst pro maximální počet 147 OZP na těchto vymezených CHPM. Dále byly na žádost zřízeny tři CHPM v profesi zpracovatel kůže a operátor PC, kdy na každé zřízené místo byl poskytnut příspěvek 100 tis. Kč.⁷⁷

Graf 3.2. Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP



Zdroj: *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP.* Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2014.pdf

Mezi zaměstnavatele OZP v okrese Opava patří Charita Opava, která se zasloužila o zprostředkování zaměstnání mnoha osobám se zdravotním postižením. Jako zaměstnavatel

⁷⁷Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 19. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2014.pdf

s více než 50% OZP nabízí firmám, organizacím či institucím s více než 25 zaměstnanci možnost plnit povinný podíl OZP odebráním služeb či výrobků. Možnosti plnění nabízí v podobě komplementačních prací (balení, třídění, skládání výrobků atd.), zpracování a využití elektroodpadů, v podobě masáží a nákupů jejich výrobků. Charita Opava zaměstnává zdravotně postižené ve třech chráněných dílnách. Chráněná dílna sv. Josefa zaměstnává od roku 1996 OZP na chráněných pracovištích a nabízí práci v šicí, keramické a komplementační dílně. Se sílící potřebou vytvořit pracovní místa pro osoby, které si na volném trhu práce hledají obtížně zaměstnání, bylo otevřeno další pracoviště – Chráněná technická dílna. Svým programem je zaměřena na zpracování klasických i nebezpečných odpad. Přispívá tak k řešení problému ekologické likvidace odpadů v okrese Opava. Poslední chráněná dílna vznikla v roce 2006 ve Vlastovičkách a nabízí nevidomým, zrakově a duševně postiženým lidem zařadit se do pracovního procesu. Je zaměřena na lidi s nejtěžším handicapem, čemuž je náležitě přizpůsoben i její provoz. Charita Opava pracuje v úzké spolupráci s úřadem práce a společně tak vytváří vhodná pracovní místa pro osoby zdravotně postižené.⁷⁸

3.7.2. Okres Ostrava-Město

Ostrava je jedno z nejvýznamnějších sídelních, průmyslových a intelektuálních center v ČR. Svým počtem obyvatel (přes 300tis.) je také třetím největším městem ČR a zároveň největším městem Moravskoslezského kraje. Ostravský okres je tvořen 13 obcemi a má rozlohu 332 km². Počtem obyvatel přes 330 tis. je Ostrava druhým nejlidnatějším okresem v ČR a nejlidnatějším v kraji. Ekonomický potenciál, hospodářství a zaměstnanost je ovlivněn předchozím dlouhodobým vývojem. Pro rozvoj města bylo hlavním momentem objevení kvalitního černého uhlí v roce 1763, které mělo za následek vytvoření těžkého průmyslu. V rámci průmyslu představuje hornictví, metalurgie a strojírenství nejméně jednu třetinu. Ostatní průmyslová odvětví, zemědělská výroba a z velké části i služby plní pouze doplňkovou funkci. Ekonomická struktura charakterizována s vysokým podílem odvětví, jejichž účinky na životní prostředí jsou negativní. Od roku 1990 probíhala v Ostravě rozsáhlá restrukturalizace hospodářské základny, která byla několik let pravidelně provázena uvolňováním tisíců zaměstnanců a až do roku 2003 téměř neustálým nárůstem počtu evidovaných UoZ. Ostravský region patří dlouhodobě v ČR ke strukturálně nejpostiženějším oblastem, pro kterou je charakteristický útlum těžkého průmyslu a vysoká strukturální nezaměstnanost. Od února 2004 byl stav registrovaných uchazečů nejvyšší od začátků

⁷⁸Charita Opava [online]. Portál Charita Opava. [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.charitaopava.cz/?page=texty&id=143#>

sledování v okrese Ostrava. Po dopadu celosvětové hospodářské krize se situace začala ještě více zhoršovat. Teprve až s březnem 2014 dochází k postupnému poklesu nezaměstnanosti.⁷⁹

Koncem roku 2014 bylo v okrese Ostrava evidováno celkem 25 520 UoZ. Došlo tedy celkově k jejich poklesu (o 1 083) oproti roku předchozímu. Stejně jako v minulých letech se trh práce v Ostravě vyznačoval jedním z největších toků registrované nezaměstnanosti. Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti zaujímají významné a nenahraditelné místo. Využívání těchto nástrojů je neustále orientováno na nejrizikovější skupiny uchazečů o zaměstnání. Díky podpoře APZ vzrostl během roku 2014 celkový počet pracovních příležitostí o 839.

K 31. 12. 2014 evidoval ÚP ČR v Ostravě celkem 2400 OZP. Jelikož je registrovaná nabídka vhodných pracovních míst pro tyto handicapované osoby dlouhodobě nedostatečná, stávají se specifické nástroje a opatření APZ zpravidla jejich jedinou možností pracovního uplatnění. I když zaměstnavatelé preferují přímé zaměstnávání OZP (při plnění povinného podílu) nebo odebrání výrobků, tak v roce 2014 upřednostňovali finanční příspěvky na zřízení CHPM před příspěvky na úhradu mzdových nákladů. Ostrava neustále postrádá projekty, které by měly speciálně zaměřené výrobní programy vhodné pro zaměstnávání většího počtu handicapovaných osob se základním vzděláním. Nutnost u takovýchto projektů je psychicky i fyzicky nenáročná činnost. Během sledovaného ročního období bylo uzavřeno 10 dohod o zřízení nových CHPM, což je až 400% nárůst oproti předešlému roku. Byl na ně poskytnut příspěvek ve výši skoro 14,5 mil. Kč. Za tentýž rok byla uzavřena pouze jedna dohoda o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů a to s OZP OSVČ ve výši 40 tis. Kč.⁸⁰

⁷⁹*Charakteristika okresu Ostrava-Město.* [online]. Integrovaný portál CSÚ. [cit. 19. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_ostrava_mesto

⁸⁰*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Ostrava-Město.* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 19. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostrava/analyzy/2014.pdf>

Tab. 3.2. Dohody o zřízení a o vymezení CHPM a o úhradě provozních nákladů

ukazatel	2013	2014	index v % 2014/2013
počet dohod o zřízení CHPM	2	10	500,0
počet CHPM-SVČ zřízených OZP	0	0	-
počet CHPM zřízených zaměstnavateli	7	149	2 128,6
počet dohod o vymezení CHPM	54	62	114,8
počet vymezených CHPM	159	194	122,0
maximální počet zaměstnanců na vymezených CHPM	421	585	139,0
počet dohod o úhradě provozních nákladů	1	1	100,0
počet příspěvků na provoz CHPM a CHPM-SVČ (průměrný roční přepočtený počet)	1	1	100,0
náklady na zřízení CHPM (tis. Kč)	610,0	14 392,6	2 359,4
náklady na úhradu provozních nákladů (tis. Kč)	20,0	40,0	200,0
náklady celkem	630,0	14 432,6	2 290,9

Zdroj: *Dohody o zřízení a vymezení CHPM.* Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2014.pdf>

Na území okresu se nachází mnoho firem zaměstnávajících OZP. Jedná se především o velké firmy jako Vítkovice, OKD atd., které mají několik tisíc zaměstnanců a musí tak plnit zákonem stanovené normy. V rámci společnosti OKD byla také vytvořena nadace OKD, což je největší nadace v Moravskoslezském kraji a zároveň jednou z nejvýznamnějších v celé ČR. Jednou z jejích hlavních priorit je integrace handicapovaných osob do pracovního procesu. Každoročně podporuje i desítky chráněných dílen.⁸¹

3.7.3. Frýdek-Místek

Okres Frýdek-Místek ležící v nejvýchodnější části České republiky je zároveň součástí Moravskoslezského kraje. Stejně jako okres Ostrava – Město je současná struktura, hospodářství, zaměstnanost a ekonomický potenciál ovlivněn předchozím dlouhodobým vývojem. Okres měl vždy zemědělsko-průmyslový charakter s převládajícím podílem průmyslu, ale počátkem devadesátých let se národohospodářská koncepce změnila. Během krátkého období došlo k rychlému útlumu těžkého průmyslu, což se projevilo pozastavením těžby na dolech Paskov a Staříč. Od tohoto období se zaměstnanost začala postupně snižovat.

⁸¹Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Ostrava-Město. [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2014.pdf>

Okres Frýdek-Místek se svou rozlohou 1 208 km² řadí na druhé místo v MKS a díky počtu obyvatel přes 120 tis. je pátým nejlidnatějším okresem v ČR.⁸²

V roce 2014 měla obdobný průběh jako v 1. Pololetí předchozího roku. V lednu mírně rostla, ale od února do června začala opět klesat. Průměrný počet evidovaných osob byl však o 556 nižší než v roce 2013. Dle absolutního počtu UoZ figuroval Frýdek-Místek ke konci roku 2014 na 3. místě v kraji (za okresy Ostrava, Karviná). Z celého uvedeného počtu tvořil podíl OZP 11,6%. Počet těchto uchazečů měl mírně klesající charakter až na poslední dva měsíce v roce. Nepříznivá situace se v oblasti pracovních příležitostí pro OZP v průběhu roku mírně zlepšila. Této kategorii uchazečů mohl ÚP nabídnout 70 vhodných volných pracovních míst, což představuje zhruba 18 OZP na jedno místo. Podle dostupných údajů úřadu práce, bylo v okrese k 31. 12. 2014 minimálně 60 subjektů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením.⁸³

Mezi největší zaměstnavatelé v tomto kraji patří společnost Sipadan a.s. Jde o bezpečnostní agenturu, která vznikla v roce 2002 a poskytuje profesionální bezpečnostní, poradatelské, úklidové a facility služby. Firma zaměstnává více než 50% OZP, což ji umožňuje poskytovat služby v rámci náhradního plnění. Pro splnění povinného podílu je možno u firmy poptávat služby v oblasti:⁸⁴

- fyzická ostraha
- zabezpečení akcí
- úklidové služby
- úklidové práce
- recepční a vrátné služby

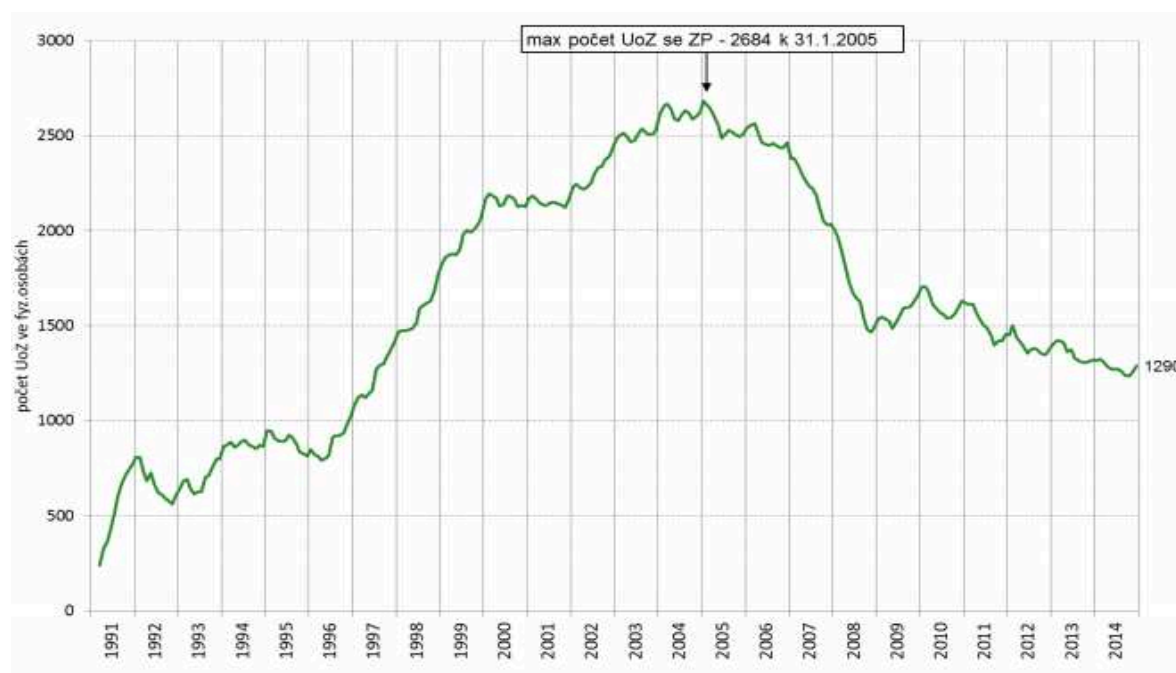
Největší podíl všech zaměstnaných má pouze základní či střední odborné vzdělání, což vede k problematickému uplatnění a rekvalifikaci. Pro tyto osoby jsou pak především fyzicky náročnější práce, kterým jsou kladeny odpovídající nároky na zdravotní stav. Aktivní politika každoročně zařadí do procesu několik desítek uchazečů, přesto je však tento stav neuspokojivý.

⁸² *Charakteristika okresu Frýdek-Místek*. [online]. Integrovaný portál CSÚ. [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: http://notes.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_frydek_mistek

⁸³ *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Frýdek-Místek*. [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek_mistek/analyzy/2014.pdf

⁸⁴ *Společnost Sipadan*. [online]. Portál Sipadan. [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.sipadan.cz/nahradni-plneni-2015.html>

Graf 3.3 Vývoj počtu OZP v okrese Frýdek-Místek



Zdroj: *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2014*. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2014rok.pdf>

3.7.4. Bruntál

Tento okres se rozkládá v severozápadní části Moravskoslezského kraje. Svou rozlohou 1 536 km² je Bruntál největším okresem Moravskoslezského kraje a 9. největším v rámci republiky. V současnosti se zde nachází 67 obcí, z nichž má 9 statut města. Na území celého bruntálského okresu žije necelých 100 tisíc obyvatel a je tak nejmenším v MSK. Území je důležitým vodohospodářským centrem s velkým významem řeky Moravice a přehradních nádrží Slezská Harta a Kružberk, které zásobují níže položené oblasti kraje. Prochází zde hlavní evropské rozvodí řek tekoucích do Baltského resp. Černého moře. V minulosti Bruntálsko proslulo jako oblast báňská, protože se zde dolovaly drahé kovy – zlato, stříbro a rudy kamenných kovů. Nyní má okres spíše charakter průmyslově zemědělské oblasti a zaměstnanost se koncentruje především do firem strojírenských, textilních a dřevozpracujících.⁸⁵

Podíl nezaměstnanosti se v meziročním porovnání dostal v říjnu 2014 pod úroveň podílu nezaměstnaných osob z roku 2013. Počet UoZ se rovněž snížil, bylo evidováno o 656

⁸⁵ *Charakteristika okresu Bruntál*. [online]. Integrovaný portál CSÚ. [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: http://notes.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_bruntal

uchazečů méně než v roce předchozím. Ke konci roku 2014 bylo evidováno celkem 1 136 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Celkově tento stav představuje 12,5 % z celkového počtu UoZ a zároveň o 17 osob méně než v roce předchozím.⁸⁶

Tab. 3.3. Vývoj počtu evidovaných UoZ se ZP

ukazatel	stav k		
	31. 12. 2013	30. 6. 2014	31. 12. 2014
celkový počet uchazečů se ZP	1 153	1 134	1 136
jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v %	11,8	13,4	12,5

Zdroj: *Situace na trhu práce v okrese Frýdek – Místek za rok 2014*. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek-mistek/analyzy/2014rok.pdf>

V rámci státní politiky byla v roce 2014 realizována nejen aktivní politika zaměstnanosti, ale pokračovala i realizace projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu. Jednalo se především o projekt „Vzdělávejte se pro růst!-pracovní příležitosti.“ V tomtéž roce bylo vytvořeno celkem 31 SÚPM a v rámci tohoto nástroje bylo vyplaceno necelých 7 milionu Kč. Mezi zásadní kritéria pro přiznání příspěvku patřilo posouzení účelného, efektivního a hospodárného vynaložení nákladů. Aktivní politika podpořila také zřízení chráněných pracovních míst, kdy bylo vytvořeno 10 ChPM s celkovou finanční podporou 595 000 Kč.⁸⁷

Mezi největší zaměstnavatele OZP v okrese Bruntál patří firma A.B. TITAN s.r.o., která se specializuje na povrchové úpravy a recyklace. Společnost se nachází v Nových Heřminovech. Podle posledních údajů firma z celkového počtu 44 zaměstnanců zaměstnávala 33 osob zdravotně postižených.⁸⁸

⁸⁶*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Bruntál*. [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2014.pdf

⁸⁷*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Bruntál*. [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2014.pdf

⁸⁸*Společnost ABITAN*. [online]. Portál ABITAN. [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.abtitan.com/>

4. Zhodnocení

V Moravskoslezském kraji je situace na trhu práce velice komplikovaná, jelikož se jedná o region s vysokou mírou nezaměstnanosti. Ta se zde pohybuje na úrovni okolo 10 % a celkově se tak jedná zhruba o 80 000 osob, což řadí kraj na druhé místo za kraj Ústecký, kde je úroveň nezaměstnanosti ještě o jeden procentní bod vyšší a celorepublikový průměr se pohybuje okolo 7 %. Tento problém je způsoben historickým vývojem oblasti, která vždy byla vázána na těžký průmysl. Po restrukturalizaci především těžebního průmyslu v devadesátých letech minulého století došlo k masivnímu nárůstu nezaměstnanosti. Vzhledem k náročnosti povolání a jeho vlivu na zdravotní stav tak docházelo k častějšímu zařazování uchazečů o zaměstnání do kategorie OZP. V současnosti se počet OZP na celkovém počtu nezaměstnaných podílí hodnotou okolo 10 %. Nejhorší situace je v okrese Bruntál, kde je celkový podíl nezaměstnaných osob okolo 13 %, což je vůbec nejvyšší číslo nejen v Moravskoslezském kraji ale i v rámci celé ČR. Na jedno volné pracovní místo tak v okrese Bruntál připadá 34 uchazečů. Ovšem co se týče OZP, tak úplně nejhorší je situace v okrese Frýdek-Místek, kde podíl OZP ze všech nezaměstnaných dosahuje hodnoty 12,6 %. Přitom celkový podíl nezaměstnaných osob se pohybuje okolo celorepublikové hranice 7 % a v rámci kraje je to jedna z nejméně postižených oblastí. Ztížené uplatnění naleznou OZP také v okresech Nový Jičín a Opava, kde podíl takto nezaměstnaných na celkovém počtu přesahuje hranici 10 %. Naopak nejlépe jsou na tom okresy Karviná a Ostrava, kde je míra nezaměstnanosti OZP pod hranicí 10 %. Pokud tedy zhodnotíme Moravskoslezský kraj jako celek, tak lze konstatovat, že celkový podíl nezaměstnaných a zároveň podíl OZP z celkového počtu se pohybuje na úrovni 10 %. Celkem bylo v kraji ke konci roku 2014 evidováno přes 80 000 nezaměstnaných a z toho více než 8 500 osob tvořily OZP. Na vznik a podporu ChPM je ÚP každoročně vynakládáno velké množství finančních prostředků ale i přes tuto podporu ze strany státu se nedaří zásadním způsobem navýšit počet zaměstnaných z řad OZP.

Tab. 4.1 Podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje

Okres	Uchazeči					Volná místa		Podíl nezaměstnaných osob v %
	ke konci měsíce	absolventi a mladiství		osoby se ZP		ke konci měsíce	počet uchazečů na 1 VM	
		Σ	%	Σ	%			
Bruntál	9 085	411	4,5	1 136	12,5	264	34,4	13,5
Frýdek-Místek	10 236	609	5,9	1 290	12,6	837	12,2	7,0
Karviná	21 701	896	4,1	1 973	9,1	716	30,3	12,0
Nový Jičín	7 516	332	4,4	912	12,1	881	8,5	6,9
Opava	10 229	597	5,8	1 048	10,2	546	18,7	8,2
Ostrava	25 110	1 064	4,2	2 400	9,6	2 155	11,7	11,0
Moravskoslezský kraj	83 877	3 909	4,7	8 759	10,4	5 399	15,5	9,8

Zdroj: Podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/bruntal/analyzy/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_okrese_bruntal_v_roce_2014.pdf

Hlavním problémem OZP nebývá jejich handicap ale nedostatečné vzdělání. Jedná se totiž o to, že lidem se základním vzděláním či výučním listem je nabízena většinou jen manuální práce, která je ale právě pro postižené nemožná. Pokud vynecháme psychická onemocnění, tak tito lidé by byli schopni vykonávat administrativní činnost či jinou, především duševní práci. Statistiky, které by zohledňovaly stupeň vzdělání a vazbu na OZP, jsem bohužel nenalezla. Lze však předpokládat, že osob se zdravotním postižením, které mají vysokoškolské vzdělání, mnoho v evidenci ÚP nebude. Jak totiž již bylo řečeno, nevztahuje se podpora na vznik ChPM pouze na zaměstnavatele ale o tuto podporu může požádat i OSVČ, čehož jistě lidé s vysokoškolským vzděláváním využívají, pokud se jim nedaří nalézt pracovní uplatnění.

V letošním roce dobíhají programy hrazené z Operačních programů EU, které byly započaty v období let 2007 – 2013. Přes krajské pobočky ÚP byly realizovány programy, které pomáhaly osobám zdravotně znevýhodněným s jejich uplatněním na trhu práce. Jedná se například o příspěvek poskytovaný na zřízení chráněného pracovního místa, které musí být po dobu 3 let obsazeno OZP. V současnosti se čeká na vyhlášení nových Operačních programů pro období 2014 – 2020. V běhu je například Strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením, která si klade za cíl zlepšit jejich sociální začlenění, blahobyt a podporu při uplatňování na trhu práce. Tato strategie je vyhlášena na období let 2010 – 2020. Bez této podpory ze strany státu potažmo EU by uplatnění OZP na trhu práce bylo ve své

podstatě nemožné, vzhledem k tomu, že se mezi nezaměstnanými nalézá spousta osob bez jakéhokoliv handicapu.

5. Závěr

Tato diplomová práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Teoretická část je rozdělena do několika dílčích kapitol. V první části jsou vymezeny základní pojmy, právní úprava a charakteristika zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V další kapitole je definována aktivní politika zaměstnanosti, která hlavní měrou přispívá ke vzniku pracovních míst určených právě pro osoby handicapem. V části praktické je pozornost zaměřena na Moravskoslezský kraj a jeho vybrané okresy. Nejprve je pro pochopení kontextu charakterizován kraj jako takový a vývoj na tamním trhu práce. Dále je pak vymezena činnost krajské pobočky Úřadu práce a projekty realizované za účelem zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Závěr této kapitoly se věnuje vybraným okresům a především analýze dat týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Závěrečná část práce hodnotí data týkající se nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji a je zde také popsána problematika dotací z Operačních programů Evropské unie.

Po nastudování dané problematiky lze říci, že osoby se zdravotním postižením jsou velmi zranitelnou skupinou jak v běžném životě, tak především na trhu práce. Je proto nezbytné věnovat jim zvýšenou péči a individuální přístup. Jedná se totiž o osoby, které jsou ohroženy chudobou a sociálním vyloučením, které mají úzkou souvislost s nezaměstnaností, a to především dlouhodobou. Zvyšují se regionální disproporce na trhu práce, územní odloučenost a zhoršená dopravní dostupnost zaměstnání jsou dalšími prvky znevýhodnění některých skupin uchazečů o zaměstnání. Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je v podmínkách České republiky spojena především s nízkou kvalitací, zdravotním znevýhodněním a diskriminací ze strany zaměstnavatelů. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky a jejich šance na uplatnění na trhu práce proto dále klesají. Především u osob se zdravotním postižením je toto riziko znásobeno požíváním invalidního důchodu, který spolu se systémem státní sociální podpory umožňuje příjem na úrovni minimální mzdy. Osoby pobírající dávky a důchod tak nejsou nuceny zvyšovat si svou kvalifikaci a hledat si zaměstnání protože takto mají zajištěn bezpracný příjem. Ve své podstatě se pak jedná o alibismus, kdy se handicapovaní vymlouvají na svůj zdravotní stav a nesnaží se. Podpora ze strany státu by tedy měla být především v oblasti vzdělávání, protože jedině takovým způsobem lze změnit myšlení osob se zdravotním postižením a také pak mohou snadněji nalézt uplatnění na trhu práce. Nekvalifikované, manuální práce jsou často kolikrát namáhavé i pro zdravou část

populace a proto je uplatnění handicapovaných v tomto směru zcela nemožné. Podpora zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zdravotně postižené je z mého pohledu dostačující a pokud by se mělo něco změnit, tak jde především o fyzickou kontrolu na pracovištích. Tím, že zaměstnavatelům stačí zaslat na Úřad práce pouze přehled a nárokovat si tak podporu určenou na chráněné pracovní místo, vzniká prostor pro zneužití.

Diplomová práce vycházela především z české legislativy a odborné literatury platné ke dni 31. prosince 2014. Byly využívány analytické a statistické podklady, které pravidelně zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, nebo na základě sesbíraných dat Český statistický úřad.

Seznam použité literatury

Monografie

1. BIČÁKOVÁ, Olga. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: Linde nakladatelství s.r.o., 2007. 208 s. ISBN 978-80-86131-73-3.
2. ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
3. DURAJOVÁ, Zuzana a Denisa SLAŠŤANOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. 90 s. ISBN 978-80-87414-08-8.
4. JAKUBKA, J., JOUZA, L., SALAŠOVÁ, M. *Agenturní zaměstnávání*. Praha: ASPI a.s., 2005. 203 s. ISBN 80-7357-126-9.
5. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
6. KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Olomouc: Výzkumné centrum integrace zdravotně postižených, 2005. 268 s. ISBN 80-903658-0-9.

Právní předpisy

1. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyš. odb. aj. vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních lidských práv a svobod

Internetové zdroje

1. *Novela zákona o zaměstnanosti obnoví kategorii zdravotně postižených.* [online]. Portál Českého rozhlasu. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/novela-zakona-o-zamestnanosti-obnovi-kategorii-zdravotne-znevychodnenych--1439191.
2. *Status OZP a jeho prokazování.* [online]. Portál MPSV. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_435_2004_p67
3. *Kategorie zdravotně postižených osob.* [online]. Portál Práce. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/prakticke-rady/detail/article/kdo-je-clovek-se-zdravotnim-postizenim/>
4. *Tisková zpráva úřadu práce.* [online]. Portál MPSV. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf
5. *Analýza současné situace studentů se specifickými nároky na vysokých školách.* [online]. Portál MŠMT. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/analiza-soucasne-situace-studentu-se-specifickymi-naroky-na>
6. *Listina základních práv a svobod.* [online]. Portál Zákony ČR. [cit. 20. 2. 2015]. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava-4>
7. *Nový antidiskriminační zákona jeho aplikace v pracovněprávních vztazích.* [online]. Portál daňových poradců a profesionálů. [cit. 25. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>
8. *Změny v zaměstnávání OZP od roku 2012.* [online]. Portál sociální reformy. [cit. 28. 2. 2015]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/25>
9. *Osvědčené postupy zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* [online]. Portál midaconsulting. [cit. 28. 2. 2015]. Dostupné z: <http://www.midaconsulting.cz/zpravodaj/zaujalo-nas/osvedcene-postupy-zamestnavatelu-pri-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim>
10. *Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP.* [online]. Portál MPVS. [cit. 10. 3. 2015]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinného_podílu_ozp

11. *Rekvalifikace*. [online]. Portál MPVS. [cit. 28. 3. 2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
12. *Shrnutí změn v návrhu novely zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách*. [online]. Portál Czechinvest. [cit. 28. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/data/files/shrnuti-zmun-dle-navrhu-novely-4519.pdf>
13. *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* [online]. Portál Veřejné správy [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/portal/podnikani/situace/243/253/4937.html>
14. *Podpora v nezaměstnanosti*. [online]. Portál Finanční svět. [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>
15. *Minimální podpora v nezaměstnanosti v roce 2015*. [online]. Portál Financování. [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/minimalni-podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2015>
16. *Charakteristika Moravskoslezského kraje*. [online]. Portál CSÚ. [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_moravskoslezskeho_kraje
17. *Charakteristika okresu Nový Jičín*. [online] Český statistický úřad [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_novy_jicin
18. *Charakteristika okresu Opava*. [online] Český statistický úřad [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_opava
19. *Charakteristika okresu Ostrava – Město*. [online] Český statistický úřad [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_ostrava_mesto
20. *Charakteristika okresu Bruntál*. [online] Český statistický úřad [cit. 10. 4. 2015]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_bruntal
21. *Měsíční statistická zpráva*. [online]. Portál MPSV. [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktuality/komentarmsk_0315.pdf

22. *Důvod a způsob založení povinného subjektu.* [online]. Portál MPSV. [cit. 16. 4. 2015]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>
23. *10 pro život* [online]. Portál ESFC. [cit. 16. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/10-pro-zivot>
24. *Handicapovaní si mohou zdarma prohloubit kvalifikaci* [online]. Portál Novinky. [cit. 17. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/367097-zamestnanci-s-handicapem-si-mohou-bezplatne-prohloubit-kvalifikaci.html>
25. *Start bez překážek* [online]. Portál NFOZP. [cit. 17. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/start-bez-prekazek/>
26. *Realizované projekty pro zaměstnanost* [online]. Portál MPSV. [cit. 18. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/aktuality/tz_rip_062012_0.pdf
27. *Osvědčené postupy zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.* [online]. Portál midaconsulting. [cit. 18. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.midaconsulting.cz/zpravodaj/zaujalo-nas/osvedcene-postupy-zamestnavatele-pri-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim>
28. *Příručka pro OZP v roce 2014* [online]. Portál MPSV. [cit. 18. 4. 2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16881/Prirucka_OZP.pdf
29. *Katalog organizací* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 19. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/katalogorganizaceozp>
30. *Společnost ABITAN.* [online]. Portál ABITAN. [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.abtitan.com/>
31. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Ostrava-Město.* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2014.pdf>
32. *Charakteristika okresu Frýdek-Místek.* [online]. Integrovaný portál CSÚ. [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: http://notes.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_frydek_mistek
33. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Frýdek-Místek.* [online]. Integrovaný portál MPSV [cit. 20. 4. 2015]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/frydek_mistek/analyzy/2014.pd

Seznam zkratek

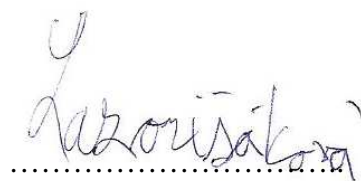
§	paragraf
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ChPM	chráněné pracovní místo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
KČ	Korun českých
MSK	Moravskoslezský kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Odst.	odstavec
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
OZP	osoba zdravotně postižená
PO	právnícká osoba
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
Sb.	sbírka
SÚPM	společenský účelné pracovní místo
Tis.	tisíc
Mil.	Milion

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 25. dubna 2015



Bc. Anna Lazorišáková